الجمهورية الجزائرية الديقمراطية الشعبية

وزارة التعليم العالى

جامعة الجزائر – معهد علم الاجتماع

التجربة النقابية في الجزائر «التسيير الإشتراكي للمؤسسات»

الممارسة التاريخية والإجتماعية لأربعة مجالس عمالية في مركب الحجار من1974-1986

رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعى

تحت اشراف :

الدكتور على الكنز

من اعداد الطالبة :

مناجلية الهذبة

العام الدراسى 1988

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين

أهدي عصارة فكري ، وثمرة جهدي .

شكر

و

تقدير

أتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ الدكتور علي الكنز الذي تكرم بقبول الاشراف على بحثي هذا، اذ رعاه وخصص له من الوقت والجهد، بحيث أضاء طريقي وكان حافزا لي على مواصلة البحث والدراسة.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل الى كل الذين ساعدوني في طبع هذا العمل واخراجه في صورته الحالية.

مناجلية الهذبة.

10/05/1988.

الفهــــرس

الصفحـــة

فهـــــــرس الجـــد اول

الصفحة

الصفحة

فهرس الأشكال البيانيـة | الصفحـــــة

مقدمة عامة

تمهيد

لقد جاءت دراستنا هذه لنظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات في المنشأة الجزائرية الذي يعتمد أصلا على المجالس العمالية كنتيجة لتجربة دراستنا في ميدان البحث السوسيولوجي ، فقد ارتأينا بناء على التربصات التي أجريناها في العديد من المنشآت الوطنية خاصة مركب الحجار بعنابة ، وما رأيناه من أهمية هذا التنظيم في حياة المنشأة عموما ، من تسيير ومراقبة ، والعمل على توعية العمال بأهمية رفع الانتاج وتحسين الانتاجية ودورهما في النهوض بمستوى معيشة العامل ، وبالتالي النهوض بالمستوى الاقتصادي للبلاد ، أن تعمق دراستنا في هذا المجال ، خاصة إذا علمنا بأن مركب الحجار كان من أوائل المؤسسات الوطنية التي طبق فيها التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، حيث لم تزل قوانينه يصعب فكها ، ونذكر هنا ، أن هذا القانون الصادر في 16 نوفمبر 1971 جاء تكملة لقانون المجالس الشعبية البلدية ، والولائية ، وكذا قانون الثورة الزراعية في ذلك الوقت ، حيث عملت الحكومة على تعميق مفهوم الاشتراكية ، وبلورة نظام التسيير الذاتي في قالب يتماشى وعمل المنشآت الصناعية ، وقد ورد في ميثاق سنة 1976 بأنه إذا كان من الضروري في الوقت الذي تحتدم فيه الجهد في بناء البلاد والشروع في عملية التنمية ، أن تعطي الأسبقية لما من شأنه أن يمكن من بلوغ الأهداف المحددة ، وذلك بالسعي الى تذليل العقبات الصعبة الناجمة عن الوضع الذي خلقه الاستعمار ، فقد حان الوقت للعمل داخل المؤسسات الاشتراكية ، وفي مجموع الوحدات وتعاونيات القطاع الانتاجي الزراعي ، على احلال الصرامة في تطبيق قواعد التسيير ، والقيام أكثر

فأكثر بالعادة الأسبقية للفعالية الاقتصادية التي تتركز على النتائج المالية للمؤسسة ، تمشيا مع تحقيق الأهداف العليا للثورة »(1)

وبعد مرور عدة سنوات من تطبيق هذا التنظيم في المنشآت الصناعية فكانت هناك ايجابيات ، وهناك سلبيات أفرزتها التجربة خاصة في مركب الحديد والصلب بعنابة) ، ميدان بحثنا هذا ، حيث مرت عليه أربعة مجالس عمالية مدة كل واحدة منها ثلاث سنوات ، كما ينص عليه ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وهذا ابتداء من سنة 1974 الى غاية 1986 ، سنة اجرائنا للبحث الميداني ، وبتحليلنا تحليلا موضوعيا لهذه التجربة نجد أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد ساهم في تنمية علاقات الانتاج الاشتراكية ، وارساء مبادئ تسيير ديمقراطي للممتلكات الجماعية، وهو يعتبر اطارا مفيدا للتحاور حول المشاكل المتعلقة بالتنمية ، وطرق انجاز أهدافها ، وساعد على تجنيد العمال من أجل تحسين تسيير الانتاج ، وكذا مكافحة المظاهر السلبية ، ولتعزيز هذا الاطار نرى بأنه لا بد من العمل أكثر على رفع المستوى الفكري والتقني للعمال ، لتحقيق تحولات أكثر في العقليات ، لذلك نجد أن ما تؤكد عليه

---

(1) حزب جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني . الجزائر . المعهد التربوي الوطني 1976 ـ ص 141 .

المواثيق الرسمية للبلاد ، والخطب التي ياقيها المسؤولين على أعلى مستوى تؤكد كلها على أن «المجالس العمالية تعد آداة من أدوات الرقابة الشعبية ، وعامل أساسي لتحقيق الفعالية الاقتصادية ، وتجسيد مبدأ ديمقراطية تسيير مؤسساتنا الوطنية »(2)

ونحن في دراستنا هذه سنكشف عن مدى فعالية نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، سواء في الجانب النظري منه أو الجانب التطبيقي خاصة هذا الأخير الذي يبين لنا أعمال المجالس الأربعة التي مرت بالمركب بايجابياتها وسلبياتها الى وقت اجرائنا لهذا البحث.

---

(2) مجلة الثورة والعمل من كلمة السيد / بوعلام دلوسي عضو الأمانة الدائمة المكلف بالمجالس المنتخبة في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات .عدد 421 .أول أفريل .1985 .ص11 .

أولا - تحديد موضوع البحث : -

«لأن البحث السوسيولوجي هو عامل مجتمع ومنظم، كما أنه مفسر للظواهر والوقائع التي تساعدنا على فهم المجتمع» (3)

ومن هذا المنطلق نقوم بدراسة سوسيولوجية وتاريخية لموضوع التسيير الاشتراكي للمؤسسات أو بالاخرى، " مجلس العمال في منشأة صناعية جزائرية ودوره في توعية العمال" وفيه نحاول أن نوضح طبيعة هذه المجالس وما تمخضت عنه من مفاهيم جديدة سواء ما تعلق منها بالمجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي ، ولكي تكون وتائر التغيير متوازنة، ينبغي الاهتمام بتغيير الذهنيات والانساق التنظيمية، ولذلك ركزنا في بحثنا هذا على الدور الثقافي الذي تلعبه هذه المجالس في ميدان التوعية العمالية، من نشر الوعي الانتاجي السليم، وذلك عن طريق نشر الثقافة العمالية من تعليم ، وتكوين وعقد اجتماعات وندوات، والقاء محاضرات ، هذا من جهة، ومن جهة ثانية نود التعريف على مدى مصداقية النصوص النظرية مع الواقع خاصة في ميدان مساهمة مجلس العمال في تسيير المنشأة، وكذلك معرفة مجالات التوعية العمالية التي يقوم بها مجلس العمال في هذه المنشأة منذ بدء تطبيق نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومدى ما توصلوا اليه من خلال تجربة 14 سنة ماضية من الممارسة الميدانية . والوقوف على الصعوبات والنقائص التي اعترضت سبيل تطبيق نصوص التسيير

---

(3) قباري اسماعيل : مقدمة في علم الاجتماع. القاهرة. دار الكتب الجامعية 1971، ص 16 .

الاشتراكي للمؤسسات.

ونجري القسم الميداني من دراستنا هذه في وحدة الحجار للحديد والصلب بعنابة.

ثانيا - الهدف من الدراسة :-

بعد تحديدنا لموضوع البحث، نبين أن لدراستنا هذه هدف أساسي وهو:

هدف نظري وعلمي :- يتمثل في اكتساب مزيدا من المعرفة ، خاصة في موضوع متعدد الجوانب حيث: «ينظر للبحث على أنه بحث عام غير مقيد بتطبيق نتائجه في المجال العملي أو الاستفادة منها في الوقت الحالي على الأقل ، فهو يعتبر بحث عن حقائق أو معلومات» (4)

اذن فالهدف من الدراسة هو هدف علمي بحت، حيث أننا نريد أن نقف على التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي أحدثها هذا النمط من التنظيم في المنشأة الصناعية (مركب الحديد والصلب) من خلال تعاقب أربعة مجالس عمالية ، ونوع العلاقات التي خلقها بين العمال وممثليهم ، وما اذا كانت هذه العلاقات أساسها الصالح العام للمنشأة ، من حيث الرقابة والتسيير، ومدى استجابة أعضاء هذه المجالس لملاحظات العمال التي يبدونها بخصوص العمل ، مثلا عند انذارهم بأن آلة ما هي في طريق العطب، وأن التقنيين

---

(4) د . جمال زكي والسيد يسين : أسس البحث الاجتماعي . القاهرة . دار الفكر العربي . 1962 . ص 24 .

المتخصصين قد تم ابلاغهم بهذه المطالب ، لكن لم يأتوا لتصليحها ، وأن في عطبها تعطل للعملية الانتاجية ، وكذلك هناك خطر على العامل نفسه ، ومن خلال طريقة معالجة مثل هذه الظاهرة من طرف أعضاء مجلس العمال نستطيع أن نقف على مدى النضج الفكري والاقتصادي والاجتماعي لدى ممثلي العمال ، وكذا العمال بالمصلحة الخاصة في المنشأة ، وبالتالي المصلحة العامة للمجتمع ، أو عدمه .

ولهذا فانه عن طريق البحث العلمي وحده يمكن اكتشاف الحقائق وتشخيصها في الميادين التي مازال يشوبها بعض الغموض ، والخروج بنتائج واقعية تحلل الظاهرة المدروسة .

ومن هنا يمكن اعتبار هذه الدراسة محاولة تدخل ، ضمن ما قام بعض الدارسين في ميدان علم الاجتماع الذي تزداد الحاجة اليه في مؤسساتنا يوما بعد يوم ، وهذا حسب الامكانيات المتوفرة لدينا .

ثالثا _ أسباب اختيار الموضوع : _

لقد أولت الجزائر أهمية خاصة لقطاع الصناعة، حيث أنها بلد اشتراكي اعتمد على رفع استثماراته بانشاء قطاع ضخم للصناعة، الا أن هذه الأهمية لم تقتصر على العوامل المادية وحدها بل رافقها الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعمل بدوره على صيانتها وحسن سيرها، حيث أصدرت ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يقضي بانشاء مجالس عمالية من أهدافها : العمل على رفع وعي العمال وتعويدهم بكيفية المشاركة في تسيير الوحدة من أجل خلق اقتصاد وطني يعتمد على أشكال جديدة للتسيير ويرتكز على المساهمة الحقيقية للعمال. الا أنه ومن خلال التجربة المعيشة في ظل تطبيق هذا التنظيم نتجت افرازات منها السلبية ومنها الايجابية، جاءت كنتيجة طبيعية للتغيير الذي استهدف البنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المنشأة الصناعية، وهذا سنتأكد منه من خلال الجزء الميداني لبحثنا هذا.

ونتيجة لانعدام أية دراسة سوسيولوجية وتاريخية لمجلس العمال في منشأة الحديد والصلب الحجار بعنابة ودوره في توعية العمال فقد رأينا أن نتناول هذا الموضوع بالدراسة والبحث وهذا هو العامل الرئيسي الذي جعلنا نختاره وهناك أسباب أخرى أيضا دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع، من بينها.

1 _ معرفة الدور الذي قام به أعضاء المجالس العمالية السابقة والحالية في مجال تطبيق نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وعملهم على رفع مستوى الوعي

العمالــــي من خـلال تعريفهـــــم بأهميـة وأهداف التسيير الاشتراكـــي للمؤسســـــات.

2 ـ اهتمامنـا الشخصي في هـذا الموضـوع حيث أننـا نرغب في تعميـــــق معرفتنا بـه من خلال البحث والدراســـة.

3 ـ معرفـــة مختلـف العراقيـــل التي حالت وتحـــول دون تحقيـــق مجلس العمال لمهامـــه داخل الوحدة أو المنشـــأة ومعرفـــة مدى نجاحه في تحقيق أهدافـــه.

رابعـــا ـ الاشكاليـــة :-

ان انتهـاج الجزائر للنظـام الاشتـراكـي جعلها تصـــدر قوانيـن ومواثيـق تسير سياستها وتحميها من أي تلاعب أو انحراف، ومن هنا جاء اصــــدار قانون وميثاق التسيير الاشتراكــي للمؤسسات بأمر رقم : 71 / 74 / مؤرخ فـــي 16 نوفمبــر 1971 الذي ينـــص في المادة 19 منــــه «أنه تحـدث فـــي كـل مؤسســـة أو كـل وحـدة منها مجلس للعمال» (5)

ولمجلس العمال هذا تجاه العامـل هدفان أساسيان هما :

أ ـ العمـل على تحسيـن وعيـــــده،

ب ـ العمل على زيادة كفاءتـه الانتاجيـــة.

---

(5) حزب جبهـة التحرير الوطني : اللجنـة الوطنية لتسيير الاشتراكــــي للمؤسسات . التسيير الاشتراكي للمؤسسات . (الميثاق والنصوص التطبيقيـة) . الجزائر. 1975. ص18.

وقد استنتجنا هذا من وثيقة للاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث جاء فيها أن «مجلس العمال يقوم بالمسؤوليات الثلاثة التالية :

1 - مسؤولية سياسية ،

2 - مسؤولية اقتصادية وتقنية ،

3 - مسؤولية اجتماعية وثقافية »(6)

اذن فان صدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات يعتبر مرحلة جديدة تطلبتها الثورة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الجزائر ، فهل هذا الميثاق بتشريعاته وقوانينه عمل على النهوض بمستوى الوعي السياسي والاجتماعي لأعضاء مجلس العمال ، وبالتالي العمال ؟ وهل بالتطبيق الحالي له استطاع أعضاء مجالس العمال أن يحققوا الهدف المتوخى منه (وهو مشاركة العمال في التسيير والمراقبة في المنشأة) ؟ ، وهل سلبيات التطبيق طغت على ايجابياته أو العكس صحيح ؟ وهل يقوم حقيقة بتوعية العمال في المنشأة أم لا ؟ وان كان يقوم بها فما هي مجالاتها ؟ وهل العمال يستجيبون لها أم لا ؟ وما هو رأي أعضاء مجلس العمال في النتائج التي تم التوصل اليها أثناء الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1985 التي تقضي بضرورة توسيع نطاق تطبيقه أو ما مدى انعكاس ذلك في واقع المنشأة من خلال المجلس الرابع ؟

- هل هناك اتصال بين الادارة والعمال ، والعمال والادارة ، وما هو دور مجلس العمال في تسهيل هذه العملية ؟ وما هي المواضيع التي تناقش أثناء عملية الاتصال ؟ وهل تتعلق بالعمل مثل الحث على المزيد من بذل الجهد من أجل تحقيق نتائج ايجابية تعود بالتالي بالفائدة عليهم من خلال المردودية الفردية والجماعية ... الخ ؟ أم أنها تتعلق بمسائل شخصية أو بتبليغ بعض القرارات والتعليمات الجديدة .

خامســا : الافتراضــات :-

بعـد أن حددنـا موضـوع بحثنـا وأسباب اختياره ، واشكاليـة ،
نتطرق الآن الى الافتراضـات التي أمكننـا الخروج بها وهـي :-

1 - التعرف على أعضـاء المجالس الأربعة التي مرت بالمركب، والى أي طبقـة
مهنيـة ينتمـون ،(وطبعـا هـذا لمعرفـة مستوياتهـم التعليميـة، وأي
وأي المستويات تغلب على المترشحين لعضوية المجلس) .

2 - أما الفريضـة الثانية فهي تتعلق بمحوريـن :-
أ- التعرف على ما اذا كان هناك فرق في الوعـي بالنسبـة للأهداف عند المترشحين
لعضويـة المجلس ، والعمال عند تصويتهـم .

ب - معرفـة طرق الاتصـال في المـركـب وكيفيـة توزيع الاعلام فيما بين الادارة
والمجلـس العمالي والعمـال بجميـع طرقـه العمودية والأفقيـة ، لأنــه
عن طريق الاتصال الجيد سواء بالتقارير ، أو الاجتماعات ، أو النشريات، يكـون
العمـال على وعـي بكـل ما يجـري داخل منشأتهـم .

3 - معرفـة ما اذا كـان مـــرور عـدة سنوات على تطبيق التسيير الاشتراكي
للمؤسسات ، قد أدى الى تحسيـن عمليـة تطبيقـه ، بمقارنة المراحـل الأربعة
ومـا يفكر فيـه أعضـاء المجلس الحالي (أي الرابع) بالنسبة لتطبيقـه .

سادسا - طرائق البحث ونهوجه : -

لقد استخدمنا في بحثنا هذا الطرق الآتيه : -

I - طريقة الملاحظة : - وهذه استخدمناها بنوعيها : المباشرة وغير المباشرة .

أ - طريقة الملاحظة المباشرة : - لجأنا الى الملاحظة المباشرة ، نظرا لما لها من دور هام في الحصول على البيانات والمعلومات الى جانب الطرق والأدوات الأخرى ، اذ أنها تسمح لنا بالحصول على معلومات تتعلق بالسلوك الطبيعي لأعضاء مجلس العمال من جهة ، والعمال من جهة أخرى ، وذلك من خلال مقابلتنا معهم .

واستخدمنا هذه الملاحظة كذلك نظرا لما يتطلبه شكل هذا الموضوع من ملاحظات شخصية لأعضاء مجموع البحث .

ب - طريقة الملاحظة غير المباشرة : - كما اعتمدنا على الملاحظة غير المباشره وذلك من خلال رجوعنا الى المصادر التي عالجت هذا الموضوع والى الوثائق الصادره عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، والوثائق الموجودة والمتعلقة بهذا الموضوع .

II - طريقة المقارنة : - واستخدمنا الطريقة المقارنة التي ساعدتنا على المقارنه بين هذه الظاهره أو الحركة في الجزائر ، وفي بعض البلدان الصناعيه الرأسمالية ، وبعض البلدان الصناعية الاشتراكية .

III - الطريقة التاريخية : - وقد استخدمناها لتتبع نشأة الظاهرة المدروسة وتطورها والأشكال التي اتخذتها منذ ظهورها وحتى يومنا هذا .

IV _ طريقة الاستقصاء الاجتماعي ونموذجه : _ واستخدمنا طريقة الاستقصاء الاجتماعي في بحثنا هذا ، لأنه يحقق أغراض الباحث في الحصول على وصف ثابت ودقيق لسلوك الجمهور محل الدراسة ، كما اتبعنا نموذجه التقليدية.

1 _ الاستجواب :_ ويحتوي على نوعين من الأسئلة وهي : _

أ _ الأسئلة المغلوقة.

ب _ الأسئلة المفتوحة ، وتتعلق الأسئلة بالحقائق والمواقف المعيشية، وعن طريق استمارة الاستجواب يستطيع الباحث جمع المعلومات من خلال عملية المقابلة ، فهي أداة عملية لجمع المعلومات.

أما عن البيانات المتناولة في استمارة الاستجواب في هذا البحث فقد وزعناها على الأبواب التالية :_

_ بيانات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس العمالية، مثل السن ، والحالة المدنية ، والمستوى التعليمي ، ونشاطاته قبل ترشيحه عضوية مجلس العمال . . . . . الى آخره ،

_ بيانات تتعلق بدوافع الترشيح ، العلاقات والاتصال والاعلام بالمركب .

_ بيانات تتعلق بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتجربة الحالية .

_ بيانات عامة : _ وتتعلق بما اذا كان يتعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الإدارة أم لا ، وهل ينطلق أعضاء مجلس العمال في آرائهم مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟ وما اذا كانت مشاركتهم في عضوية مجلس العمال قد زادت من وعيهم الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي . . . . . الخ .

- وتجدون في نهاية الرسالة نموذجا عن هذا الاستجواب، مع العلم أنه قد تم تعديل في الاستمارة بناء على تجريبها في الميدان أثناء الزيارة الاستطلاعية التي قضيناها في المركب، فقد أضيف في السؤال رقم 17 احتمال، في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية ( )، واحتمال، لا شيء ( )، وحذفنا احتمال أخرى تذكر ( )، وقد أضيف السؤال رقم 18 وهو :

هل أعيد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخر ؟ نعم ( )، لا ( ).

ومما تجدر الاشارة اليه أننا استعملنا في بحثنا هذا ثلاث استمارات، الأولى وهي الأساسية وقد سبق ذكرها، وهي الخاصة بأعضاء مجلس العمال، والثانية خاصة بعمال الادارة الاطارات، وتتعلق برأيهم في تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وأحسن المراحل التي مر بها، والكيفية التي يمارس بها مجلس العمال مهامه في المركب، والاقتراحات التي يقدمونها حتى يكون عمل مجلس العمال ناجحا .... الى آخر ما جاء في الاستمارة.

- وتجدون في نهاية الرسالة نموذجا عن هذا الاستجواب، وهذه الاستمارة استعنا بها عند تعليقنا في بداية الجانب التطبيقي في النقطة رقم (7 1 1 II) التي تتعلق بتاريخ المجالس العمالية الأربعة في المركب.

أما الاستمارة الثالثة فهي التي تتعلق بالعمال البسطاء، وقد تضمنت العديد من الاسئلة مثل مشاركة العمال في انتخابات مجلس عمال الوحدة، والمقاييس التي على أساسها يختارون ممثليهم، وما رأيهم في في أعضاء مجلس العمال، وقد طلبنا منهم تحديد احدى الاجابات التالية :

- يبذلون أقصى جهودهم من أجل إنجاح التسيير الاشتراكي للمؤسسات ( ) ،

- يهتمون بمصالحهم الخاصة ( ) ،

- يعملون لصالح الادارة ( ) ،

- انهم غير أكفاء ( ) ،

- يشوشون على العمال أثناء العمل بزياراتهم ( ) ،

- أخرى تذكر ( ) ،

- وهل يطمحون الى أن يكونوا أعضاء في المجالس العمالية أم لا ؟ وهل يرون بأن تطبيق نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد زاد من وعيهم السياسي والاقتصادي والاجتماعي أم لا ؟ .... إلى آخر ما جاء في الاستمارة .

- وتجدون في نهاية الرسالة نموذجا عن هذا الاستجواب .

وهذه الاستمارة استعنا باجاباتها عند البرهنة على الافتراضات خاصة الفرضية الثانية التي تتعلق ب :

أ - التعرف على ما اذا كان هناك فرق في الوعي بالنسبة للأهداف عند المترشحين لعضوية المجلس، والعمال عند تصويتهم .

ب - معرفة طرق الاتصال في المركب وكيفية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال بجميع طرقه العمودية والأفقية ، لأنه عن طريق الاتصال الجيد سواء بالتقارير ، أو الاجتماعات أو النشريات يكون العمال على وعي بكل ما يجري داخل منشأتهم .

2 - المقابلة :- لقد قمنا شخصيا بتوجيه الأسئلة التي وردت في الاستمارة لأعضاء المجالس العمالية الأربعة وبعض العمال البسطاء ، وكذا بعض الاطارات بالادارة ، وهذا نظرا لأن بعض العمال أميون ، وبعضهم سواء من أعضاء مجلس العمال أو من الاطارات لا يحسن اللغة العربية من الذين لهم مستوى من التعليم ، وباستعمالنا بالمقابلة استطعنا أن نقوم بشرح ما كان غامضا من الأسئلة بالنسبة لبعض العمال موضوع البحث .

3 - العينة :- يمثل مفهوم العينة في البحوث الاجتماعية منهجية حاسمة ، لأنه هو الذي يحدد العدد الذي نستطيع أن نعمم عليه نتائج البحوث ، على اعتبار أن حسن اختيار هذه العينة يتوقف عليها كل قياس وكل نتيجة ينتهي اليها الباحث ، ويرجع حسن اختيار العينة الى مدى تمثيلها لمجتمع البحث الأصلي .

وسنرجع لتحديد عينة بحثنا هذا بالتفصيل في القسم الميداني .

سابعا - خطوات البحث :- لقد قسمنا بحثنا هذا الى قسمين ، قسم نظري ، وقسم تطبيقي .

أ - قسم نظري ، ويحتوي هذا القسم على دراسة نظرية ذات ست فصول كالتالي :-

منها سياسة التصنيع في الجزائر ، مجلس العمال ما هيته ، طبيعته ، ونشأته وأشكاله ووظائفه ، ودراسة تاريخية ومقارنة للمجالس العمالية في عالمنا المعاصر ، ودراسة تاريخية للمجالس العمالية في الجزائر ومقارنتها بمثيلاتها في النظامين الرأسمالي والاشتراكي ، وفصل خامس وهو التوعية العمالية

وأثر مجلس العمال فيها ، وفصل أخير وهو التوعية العمالية في المنشأة الصناعية الجزائرية ودور مجلس العمال فيها .

II- <u>القسم التطبيقي</u> : - ويضم هذا القسم الاستقصاء ونتائجه ، وهذا الاستقصاء الذي يحتوي على خمسة فصول ، تضمن الأول منها إطار الدراسة وكيفية التهيئة للاستقصاء وإجراءه ، والصعوبات التي اعترضت أثناءه ، وقواعد تفريغ وتحليل أسئلة كل الأبواب الموجودة في الاستمارة ، وأما الفصل الثاني فهو يتعلق بالجانب السوسيو مهني لعينة البحث ، والفصل الثالث خاص بدوافع الترشيح ، العلاقات والاتصال ، والاعلام بالمركب ، وأما الفصل الرابع فهو خاص بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتجربة الحالية ، وفصل خامس وأخير يتعلق بآراء عامة لعينة البحث .

- وقد ختمنا دراستنا هذه بخاتمة عامة ضمناها النتائج العامة لبحثنا .

ثامنا - الصعوبات التي اعترضتنا :-

من أهم الصعوبات التي اعترضتنا أثناء قيامنا بهذه الدراسة في الجانب النظري كانت كالتالي : -

1 - صعوبة ايجاد المراجع بالنسبة للفصلين الثاني والثالث، الذي يتحدث عن بعض التعاريف لمجلس العمال، وطبيعته، ونشأته، . . . . . . الخ . والثالث بالنسبة للدراسة المقارنة خاصة عند دراسة الاتحاد السوفييتي وانجلترا .

2 - حداثة الموضوع بالنسبة لدور مجلس العمال في التوعية العمالية في المنشأة الجزائرية، حيث أن جل الدراسات الموجودة تتكلم عن مشاركة مجلس العمال في تسيير المصنع، دون التعرض الى الجانب النقابي فيه، المتمثل في العمل على رفع وعي العمال، خاصة في منشأة مثل مركب الحجار للحديد والصلب الذي يعتبر من المنشآت الجزائرية التي بها مجالس عمالية نشطة منذ بدء تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

القسم النظري أو الأول

دراسة سيوسيولوجية وتاريخية لمجلس العمال ودوره في التوعية العمالية

I - القســــم النظــري : - دراسة سوسيولوجية وتاريخية لمجلس العمال ودوره في التوعيــة العماليــة.

I1 - الفصــل الأول : - سياسة التصنيــع في الجزائر للفترات مابيــن 1967 ، 1978 ، ومــن 1979 الى نهايــة 1985 .

تمهيــــد

لقــد ورثــت الجزائرعــن عهــد الا حتلال ،وضعا اقتصاديــا طبع البـــلاد بتخلف شديد انعكست آثاره على مختلف النشاطات الانتاجية في البلاد ،ولم يكـــن هذا الوضــع نتيجــة عادات وتقاليــد اجتماعية ، وعوامــل جغرافيــة ومناخيــة حالــة دون امكانيــة تنميــة البـــلاد ،كما حاول بعض الكتــاب الفرنسييــن تبريـــر ذلك ،بــل كان في الواقــع نتيجــة لسياســة معتمدة طبقتها ادارة الا حتلال ،وحاولت من ورائهــا ابقــاء الجزائر في حالــت تخلــف اقتصادي واجتماعــي دائــم، وذلـــك بقصــد ربــط الجزائر بالا قتصاد الفرنســي ، وبقائهــا سوقــا لتصريــف البضائـــع الفرنسيــة، ومصــدرا لا مداد صناعــات فرنســا بالخامات المعدنيــة، واليـــد العاملــة الرخيصــة ، وهكــذا ظلــت الجزائر تــؤدي الـــدور المفروض عليهـــا في استنزاف طاقتها من أجل نهضــة وازدهار رأس المــال الفرنسي ، وقــد نجـــم عن ذلك أن تزايــد ثقــل القطاع الزراعــي ، وأصبــح هو القطاع المسيطر علـــى النشــاط الاقتصادي والتجاري في الداخــل ، وعلى علاقات التبادل مع الخارج ، وبالتحــديد مع فرنســا . وعلى الرغــم من أن خروج الأوروبييــن قد عجــــل بارســاء أســس القطاع الاشتراكي المتمثلــة في قيــام العمال والفلاحين ،

بإدارة المؤسسات المهجورة الا أنه كان مهما أخطر مؤامرة واجهتها الثورة الجزائرية بحيث صاحب خروج الأوربيين نتيجة المؤامرة دبرتها منظمة الجيش السري الفرنسي في رؤوس الأموال خارج الجزائر مما أدى الى تجميد الحركة التجارية، وعجز المؤسسات الجزائرية عن تغطية حاجيات التجهيز لقطاعات الزراعة والصناعة والتجارة التي قدرت على التوالي :بـ 60 مليارا، 50 مليارا، و30 مليارا من الفرنكات القديمة. (1)

ـ وضع الصناعة قبل سنة 1966 :

ـ لقد حددنا وضع الصناعة بسنة 1966 وذلك حتى نبين ما كان لدينا في هذا الميدان قبل الشروع في عطية التأمينات، وفي تنفيذ المخططات التي سمحت بارساء قواعد التصنيع، ولقد أجري احصاء صناعي سنة 1964 تبين من خلاله أن عدد المؤسسات الصناعية يبلغ 1300 مؤسسة يعمل بها حوالي 80,000 عاملا وهذه المؤسسات يغلب عليها الطابع الحرفي ان لم تكن حرفية بالفعل.

وقد كشف هذا الاحصاء عن ضعف القطاع الصناعي وقلة المشتغلين فيه، اذا ما قورن بعدد السكان الذي بلغ انذاك حوالي 11 مليون نسمة والذي ارتفع حسب احصائيات 1966 الى ما يزيد عن 12 مليون نسمة، هذا من ناحية ضعف الانتاج الصناعي نفسه سواء من حيث الحجم أو التنوع ←

---

(1) راجع حزب جبهة التحرير الوطني : المسيرة : الجزائر، مطابع الحزب، وحدة رضا حوحو، 1979، ص 123 - 125.

أو القيمة اذا ما اقورن بالانتاج الصناعي لأصغر دولة في غرب أوربا (2) .

I 11 - التصنيع في الجزائر في الفترة 1967 - 1978 .

لقد رسمت الجزائر خطة للنهوض بمستوى التنمية الاقتصادية للبلاد ، وهذا منذ الانتفاضة الثورية في 19 جوان 1965 ، وقد ركزت في ذلك على سياسة تصنيع البلاد نظرا لما تزخر به تربتها من مواد أولية ومن حقول البترول ، لأن التصنيع هو الوسيلة الأساسية للقضاء على الاختلالات الهيكلية . اذ عن طريقه يتم تصحيح العلاقة بين الموارد الطاقوية والموارد البشرية ، ويقوم التصنيع باستيعاب القوى العاطلة الفائضة في الزراعة ، فأعلنت بداية الثورة الصناعية ثم أردفتها بالثورة الزراعية والثقافية .

---

(2) - راجع نفس المصدر السابق ص 141 .

وهناك عدة طرق للتصنيع تأخذ بها الدول النامية ، حيث يقول الدكتور عمرو محي الدين «يأخذ التصنيع أنماطا متعددة ومسارات شتى ومن ثم على الدول النامية أن تحدد سياسية أو استراتيجية التصنيع التي تتبناها ، فهناك التصنيع عن طريق توسع وقيادة الصناعات التصديرية ، وهناك التصنيع الذي يتم للسوق المحلي عن طريق احلال الواردات . كذلك قد يكون نمط التصنيع بأن تعطى الأولوية للصناعات الاستثمارية (الثقيلة) لعملية التصنيع» (3)

وقد تبنت الجزائر النموذج الأخير الذي يتمثل في الطاقة الانتاجية لقطاع سلع الاستثمار (قطاع الصناعات الثقيلة) وهو القطاع الذي ينتج مكونات الاستثمار من مواد البناء (الاسمنت، حديد التسليح ، التعدين ، مصانع الآلات الميكانيكية والكهربائية ، صناعة السفن والبتروكمياء ، وكذلك الآلات والمعدات بمختلف أنواعها سواء الآلات اللازمة لقطع سلع الاستهلاك أو الآلات اللازمة لقطع سلع الاستثمار ذاته (أي الآلات التي تنتج آلات) .

وقد تبنت الجزائر ذلك للخروج من دائرة التخلف وهذا خلال مؤتمراتها الأولى مثل مؤتمر طرابلس ، وكذا مؤتمر الجزائر سنه 1964 ، وهذا في اطار البعد الاستراتيجي للثورة الذي يعمل على الاستمرارية ، ولم تتوان في تطبيقها لهذه السياسة كما سبق وأن ذكرنا ، فعملت على اقامة عدة مشاريع تطبيقا لما نص عليه الميثاق الوطني لسنه 1976 «تتعلق بالصناعة التمويلية ، وصناعة المواد الاستهلاكية المختلفة ، والتي يمكن انجازها اعتمادا على الاستغلال التام لمقدرة استيعاب السوق الداخلية وتحقيقها للهدف الرامي الى تلبية أوسع نسبة من الطلب على المواد الصناعية . وسوف يبذل مجهود خاص لتنشيط الصناعات الصغيرة المحلية ، وخاصة في نطاق مؤسسات

---

(3) _ الدكتور عمرو محي الدين ، التخلف والتنمية ، بيروت ، دار النهضة العربية . 1975 . ص . 340 .

الولايــــات والبلديــات مـــن أجـــل توسيـــــع ميــدان تــزايـــد الصناعـــات الخفيفـــة »(4)

«ولقــد كانت استراتيجيــة التنميــة المعتمــدة خلال الفترة مـا بيـن 67 - 1978 ترمــي الى اعطــاء محتوى ملموس لمفهــوم الاستقلال الاقتصادي لجعل الصناعة الأساسيـة أداة رئيسيـة في عطيــة التصنيــع »(5).

---

(4) - حزب جبهة التحرير الوطني . الميثاق الوطني . الجزائر . المعهد التربوي الوطني 1976 . ص 248.

(5) - حزب جبهة التحرير الوطني . اللجنة المركزية . التخطيط والتنمية . الجزء الثاني . توجيهات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المديين المتوسط والطويل . وحدة ابن بولسيد للطباعة الجزائر. 1983 . ص 77.

أهـــداف الثـورة الصناعيـــة :

وتهدف الثورة الصناعيـة بالدرجـة الأولى الى ارساء أسس متينـه وسليمـة للتصنيـع ترمي الى تحقيق الأهداف التالية : ـ

أ ـ في الميـدان الصناعي :

ـ التركيـز على الصناعات الثقيلـة بما فيها الصناعات المصنعة باعتبار أن هذه الصناعات تشكل أساس الثورة الصناعية ، والتحرر الاقتصادي وبدونها تظل كل الصناعات الأخرى تابعة للصناعة الأجنبيه وخاضعـة لضغوطها .

ـ الكـف تدريجيـا عن تصدير الخامات المعدنيـة وغير المعدنيه بمضاعفه عمليات تحويلها في الداخل الى منتجات وسيطة ومنتهية الصنع يعاد ضخها في النشاط الاقتصادي الوطني .

ـ توسيـع السوق الداخلية وزيادة الطلب على المنتجات الصناعية .

ـ زيادة حجـــــم العمـــال .

ب ـ في الميـدان الزراعـــي : ـ

ـ توفيــــر ما يحتاجـه القطاع الزراعي من مخصبـات ومعدات وآلات .

ـ تصنيـع المنتجات الزراعيـة وزيادة قيمتها .

ـ ازالـة حالة الازدواجية القائمة بين قطاعي الفلاحه العصري والتقليدي ، وذلك بالمساعده على تحقيق أهداف الثوره الزراعيه الراميـة الى تطوير القطاع الزراعي التقليدي وبعث حياة جديدة في الأريـاف.

جـ ـ في ميـدان التبـــادل :

ـ تقليـص حجم الاستيـراد وحصره بالدرجة الأولى في نطاق السلع الانتاجيـــة اللازمة للتنميـــة.

ـ البحث عن أسواق لتصدير منتجات الصناعة الجزائرية .

ـ ابرام الاتفاقات والعقود التي تخدم التنمية الصناعيه والتنمية الاقتصادية عموما .

د – في الميدان الاجتماعي :

– اعادة توزيع الثروات والدخول بين مختلف مناطق البلاد وفئات الشعب وبشكل يحقق التوازن الجهوي ويمحي الفوارق .
– التعجيل ببناء مجتمع اشتراكي يقوم على الديمقراطية الاقتصادية وينتج فرص متكافئة لجميع أفراده .

هـ – في الميادين الأخرى :

– تطوير قطاعات النقل والخدمات والبنيات الهيكلية .
– مضاعفة جهود التكوين في الداخل والخارج ، والتركيز على تكوين الاطارات المتوسطة اللازمة لتسيير المرافق الصناعية .
– تحسين انتاجية العامل وترقيته تقنيا واجتماعيا .
– توفير الظروف الملائمة للبحث العلمي .
– توجيه الاهتمام للتعليم التقني .
– زيادة الدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة العام . (6)

– ومن خلال الأهداف المرسومة لسياسة التصنيع نلاحظ أن سياسة الاستثمارات المكثفة التي خصصت لقطاع الصناعة خلال فترة 1967 ، 1978 ، تفسرها المكانة التي احتلتها عملية التصنيع ، والدور الأساسي الذي أحيط بها ضمن مشروع تنمية البلاد ، حيث أن النصيب الذي خصص للصناعة بلغ 60٪ من مجموع الموارد المالية التي خصصت للتنمية .

---

(6) – راجع حزب جبهة التحرير الوطني – المسيرة . مصدر مذكور سابقا . ص 143-144 .

وقد سمح هذا الاستثمار المكثف بإقامة جهاز انتاجي معتبر ومتنوع، وإقامة صناعات أساسية، وسمح باسترجاع الثروات الوطنية، لكنه لم يعط كل النتائج المتوقعة، وخاصة منها ما يتعلق بأحداث آثار تضمن تحريك ودفع تنمية الاقتصاد الوطني، بتحقيق أهداف التنظيم العقلاني والتكامل. (7).

2-1 : التنمية الصناعية في الفترة 1979 - 1985 .

《وإذا كان بناء القاعدة الصناعية في السنوات الأولى يرتكز على تنمية الانتاج التوسعي فإن هذا النمط من التنمية في المرحلة الحالية لم يعد كافيا لزيادة الانتاج ورفع مستوى المعيشة للسكان، لذلك فان تكثيف الانتاج بفضل تطبيق جملة من تدابير خاصة بالتنظيم الاقتصادي، وأساليب علمية وتقنية مما يشكل اليوم، ولتحقيق هذا الهدف لا بد من العمل على التوجيه العام الرامي الى التعجيل بتنمية الاقتصادي 》(8)

وهذا يقتضي أن تمنح أولوية للصناعات المخصصة لسد حاجات السكان الأساسية (غذاء، سكن، تعليم، وعلاج) ولأعمال الاستثمارات الصناعية التي تسمح بدعم التكامل الاقتصادي والاستغناء عن الاستيراد .

وهذا الشكل الصناعي المستوخي يجب أن يتماشى مع الاختيارات التكنولوجية المتقدمة ويتفادى تلقى تأخر الصناعة الوطنية من وضع قاعدة صلبة للتقدم والتنمية المستقبلية، وأن يوجه الحجم الصناعي بصورة تمنح ميزة لايجاد عدد كبير من مناصب العمل المنتج، كما ينبغي عدم اطراد الاختيارات التكنولوجية المتطورة جدا عندما لا يكون هذا الاختيار مبنيا على اعتبارات معقولة تقنية أو اقتصادية، وعندما لا يكفل مزايا لا مردود فيها على صعيد مردود المشروع الصناعي .

---

(7) راجع حزب جبهة التحرير الوطني - تقرير الأمين العام للحزب رئيس الجمهورية المقدم للمؤتمر الخامس للحزب المنعقد بالجزائر العاصمة من 19 - 22 ديسمبر 1983. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1983 . ص 59.

(8) حزب جبهة التحرير الوطني ، التخطيط والتنمية ، الجزء الثاني ، مصدر مذكور سابقا ص 82 .

ان ما تهدف اليه سياسة التصنيع في بلادنا هو تطوير اقتصاد يتسم بتنوع تياراته وكثافتها ، ولن يتم ذلك الا اذا كان التطور الحاصل شاملا لجميع السكان ، وصارم في اطار أهداف التنظيم العمراني . (9) .

وبالعمل على تعزيز ودعم النسيج الصناعي الوطني نستطيع أن نكفل له التمو الذاتي وذلك بالتأكيد خاصة على العناية بالصناعة الاستخراجية واستكشاف الحقول البترولية والحفاظ عليها ، علما بأن الاستطلاع الدائم والمتابعة المستمرة للثروات الطبيعية يجب أن تشكل تنمية هذه الأنشطة . (10)

ومن الضروري العناية بالصناعات التحويلية بصفة خاصة ، حيث أنها تدعم قدراتها الذاتية بالاعتماد على تصدير أنواع أخرى من المنتوجات لتعويض البترول والغاز تدريجيا ، لأن المحروقات صارت في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة سلاحا خطيرا توجهه البلدان الصناعية الرأسمالية وشركاتها الاحتكارية ضد التنمية في البلدان البترولية بصفة خاصة ، والبلدان النامية بصفة عامة ، وفي هذا الاطار جاء في الميثاق الوطني لسنة 1986 «إن الصناعات القاعدية ، باعتبارها الأساسي الذي يعتمد عليه تصنيع البلاد لهي حقيقة لتدعيم النسيج الصناعي الموجود ، وضمان توسيعها باحداث دينكاميكية تنموية ذاتية مستمرة ، إن الطاقة الانتاجية المتوفرة في الصناعات القاعدية كصناعة الحديد والصلب والمعدانة والبيتروكيمياء ومواد البناء ، لجديرة حقا بالاعتبار ، غير أنه لا بد من تطوير القدرات الموجودة وتحسين مستوى استخدامها كي تكون سندا لإعادة تجديد القاعدة الصناعية وتوسيعها » (11)

---

(9) راجع نفس المصدر السابق ، ص 82 - 83

(10) — راجع نفس المصدر السابق : ص 83 .

(11) — حزب جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني . الجزائر 1986 . ص 148

وبدون التطرق الى انقطاع مع المفهوم القديم في التصنيع الذي يضع الصناعة عموما ، والصناعة الثقيلة على الخصوص كمنطلق ومركز وغاية في حد ذاته ، وهو المفهوم الذي أدى فعلا الى أنشاء قاعدة صناعية ولكنه خلق اختلالا في التوازنات وزيادة في الكلفة وديونا وتبعيات تطول مدتها ، لذلك يجب أن تقوم القطاعات التي تحظى بالأولوية في مستوى الاقتصاد الجماعي بدور رئيسي في المستقبل ، وأن تشكل بداية التنمية وبالتالي محركها ، وذلك على الخصوص شأن الفلاحة والري والمنشآت القاعدية والاسكان . (12)

- وقد اعتمد التنظيم العام للاقتصاد الوطني منذ سنه 79 على النشاط الأساسي للاتجاهات التالية :

- تمكين التخطيط من أداء دوره كاملا ، وتعزيزه بوصفه اطارا لتحقيق تنمية وطنية موحدة ومنسجمة .

- تنظيم هيكلة المؤسسات الاشتراكية وتعميق أنماط التسيير الاشتراكي للمؤسسات في اتجاه تحقيق المزيد من الديمقراطية والفعالية الاقتصادية والاجتماعية .

- القيام بالتصحيحات اللازمة لتعديل الاختلالات الداخلية والخارجية للاقتصاد الوطني تأمينا لتنمية منسجمة ومستقلة .

1/1/2 - <u>التخطيط :</u> هو الأساس الذي يقع الرجوع اليه في برمجة التنمية وبذلك يصبح في الامكان تجنيد الوسائل البشرية والمادية والمالية المحدودة بالطبع، وتحويلها حسب الأولويات ضمانا لانسجام مجموع السياسة الاقتصادية والاجتماعية .

2/1/2 - <u>إعادة هيكلة المؤسسات :</u> تشكل العنصر الثاني لتنظيم الاقتصاد ، بحيث <u>كانت المؤسسات الوطنيه هي أساس بناء قطاع عام يكون له من القوة والكثافة</u>

---

(12) - راجع : التخطيط والتنمية ، الجزء الثاني . مصدر مذكور سابقا . ص 79 .

مما يستتبع تأديبة الصلاحيات الجديدة للدولة بوصفه عونا يتدخل مباشرة وبصورة حاسمة في الحياة الاقتصادية (13)

ففي خلال الفترة ما بين 1979 - 1982 اتخذت تدابير تصحيح اقتصادي ومالي ، عملا بقرارات المؤتمر الرابع والاستثنائي لحزب جبهة التحرير الوطني ، وقرارات اللجنة المركزية في دورتيها الثانية والثالثة العاديتين ، حيث كانت التنمية خلال هذه الفترة أكثر تكثيفا ، منها توسيعا بمعنى أن المجهود انصب على حسن استغلال الطاقات الموجودة قبل توسيعها ، وتم التركيز على الاستثمارات الجديدة موضوع دراسات تقنية واقتصادية ومحل تضج معمق قبل تسجيلها في مدونة المخطط الانمائي ومن ثم جاء " مرسوم اعادة الهيكلة تحت رقم 80 - 242 مؤرخ في أكتوبر 1980 "(14) .

وقد بدأ تطبيقها مع بدأ تطبيق المخطط الخماسي الأول سنة 1980 حيث اسفرت سياسة اعادة الهيكلة عن رفع عدد المؤسسات الجزائرية عام 1983 من 70 مؤسسة الى 328 مؤسسة جديدة ، وهذا من غير حساب المؤسسات المحولة من قطاع الى قطاع ، والبالغة 76 مؤسسة ، وأيضا من غير حساب المؤسسات الولائية (15)

---

(13) راجع تقرير الامين العام للحزب المقدم للمؤتمر الخامس للحزب ، مصدر مذكور سابقا . ص - 70 - 71 .

(14) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية العدد 41 ادارة المطبعة الرسمية ، 7 أكتوبر 1980 ص 1513 .

(15) المجاهد الاسبوعي ، العدد 1275 . طبعت بمطابع الثورة الافريقية الجزائر 11 جانفي 1985 . ص 27 .

- وقد حددت الجريدة الرسمية أهداف اعادة الهيكلة في المادة الثانية من هذا المرسوم بما يلي : -

{تهدف اعادة هيكلة الموسسات العمومية ، مهما كان نوعها أو قطاع نشاطها أو النظام القانوني الذي تخضع له ، الى السعي نحو التلبية المتزايدة لاحتياجات الاقتصاد واحتياجات المواطنين ، في اطار انجاز أهداف المخطط واحتياجات المواطنين ، في إطار إنجاز أهداف المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ووفقا للمبادئ المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه ، وذلك عن طريق :

أ - تحسين ظروف سير الاقتصاد .

ب - تحكم أكثر في جهاز الانتاج .

جـ - الالتزام بنتائج أنشطة الموسسات على ضوء الأهداف التي رسمها التخطيط الوطني .

وبهذه الصفة ، تستهدف اعادة هيكلة المؤسسات ما يلي :-

- تشجيع المبادرات المبدعة التي تقوم بها هيئات المؤسسة ووحداتها بهدف الاستعمال العقلاني للكفاءات البشرية والتعبئة الفعلية لموارد المؤسسات المادية ، سعيا لتحقيق أقصى ما يمكن من الانتاجية والمزيد من الانتاج الوطني كما وكيفا .

- دعم اللامركزية وتوزيع السلطة في تسيير الأنشطة الخاصة بإنتاج المواد واسداء الخدمات بفضل تحديد مستويات الاضطلاع بالموسسات على اختلاف أنواعها ، ولا سيما على مستوى وحدات الانتاج .

- اقامة علاقات تكاملية ، سواء بين المؤسسات التابعة للقطاع الواحد ، أو التابعة لقطاعات متعددة ، على أساس تحديد تعاقدي في علاقاتها ، مع مراعاة انسجام النسب والأهداف والآجال المخصصة .

- توخـــي الملاءمـــة القصوى بيــن حجـــم المؤسسة ومستوى عطها واختصاصها الإقليمـي ، مـع مراعاة الدور التكميلي المنوط بالمؤسسات المحلية .

- القيام بتمويــن المؤسسات والسكان بانتظار وجوده،عن طريق التخطيط الدقيق والفعال للمبادلات عبر مجموع التراب الوطني ، وذلك لمواجهة الاحتياجات والحتميات الناتجة عن تطبيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة(16)

في اطار هذا الهدف تبدو ضـــرورة تحقيق إعادة هيكلة المؤسسات تدريجيـا وبصورة تنسجـم من جهة مع تقدم اللامركزيه الادارية ، ومن جهه أخـرى مـع توزيع قدرات التكوين الفني والجامعي على جميع انجهات، إن محور هذا الجهد ضـــروري لايجاد شروط نجاح دائم لمجموع سياسة اللامركزية مثلما هو ضـــروري لايجاد قواعد ثابتـة تتطور على أساسها الجهات المشوله بسياسه التهيئـــــــه العمرانيــه ،اذ أن هذه تعتمد حينئذ على وجود وسائل مادية وبشرية منبثقـــة عن جميع الأنشطة التي تستند اليها التنمية .

ومما تجدر الاشارة اليـه أن إعادة الهيكلة تكون مصحوبـة كلما لزم الأمـــر بإعادة هيكلة ماليـة تهدف الى تأميــن وسائل وشروط تسيير مالي متوازن يضاعف استقلاليتها في اتخاذ القرار والتسيير ، ويوضح علاقاتها مع الهيئات المفرضة .

ومن هنا كان لا بـد من ادخال تغييرات هامـة على سير نظام القرض باتصال مع تلك المجموعة من التغييرات التي تنارت تسيير الاقتصاد الوطني ، وذلك حتى يمكن تكييف توزيع الاعباء الماليـة للتنمية مع الوظائف والمسؤوليات الجديدة لمختلف المؤسسات ولتحسين الحفاظ على التوازنات المالية ، والسهر باستمرار على انجازها وفقا لشروط الصرامـة المالية التي يقتضيها التسيير السليم . (17)

---

(16) الجريدة الرسمية ، نفس المصدر السابق ص 1514 .

(17)- راجع تقرير الأميـن العام للحزب رئيس الجمهورية المقدم للمؤتمر الخامس للحزب . مصدر . مذكور سابقا . ص 67 - 68 .

ولم يهمل جانب التسيير الاشتراكي للمؤسسات عند تطبيق اعادة هيكلة المؤسسات حيث أن هذه العملية تسهل تجنيد العمال في اطار توسيع تطبيق التسيير للمؤسسات ، وقد جاء في كلمة الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ((أن التسيير الاشتراكي الذي توسع اليوم على اثر عملية اعادة الهيكلة ليشمل المئات من المؤسسات، يبدو حقا بمثابة الاطار القانوني والمنظم الأمثل لتجنيد العمال تجنيدا متواصلا ، والتزامهم الثابت بتحقيق التنمية الوطنية وممارسة الحوار والتشاور على الوجه السليم والمستمر والمسؤول وعلى جميع المستويات قصد التكفل الصحيح بالمشاكل التي قد تعترض نشاطات التسيير والانتاج وتسويتها العادلة ، وكذا المشاكل المرتبطة بوضعية العمال الاجتماعية المهنية)) 18

وما تجدر الاشارة اليه أن عملية اعادة هيكلة المؤسسات جاءت كعملية تمهيدية لاستقلالية المؤسسات وما يتبعها ضمنا من وضع تنظيمي جديد للمنشأة حتى فيما يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والتمثيل العمالي في مجلس الادارة ، ونظرا لحداثة الموضوع فاننا لا نستطيع التعمق فيـــه .

ـ ونحن في دراستنا هذه ، وخاصة الجانب الميداني منها سنتطرق في مناقشاتنا مع أعضاء مجالس العمال الى رأيهم في هذه العملية بايجابياتها وسلبياتها خاصة في ميدان التسيير الاشتراكي للمؤسسات. (أي اعادة الهيكلة)

324 ـ أشكال التسيير الاشتراكــــي :

لقد أخذت أشكال التسيير الاشتراكي من تسيير ذاتي وتعاونيات الثورة الزراعية وتسيير اشتراكي للمؤسسات تتطور من أجل اثرائها في اتجاه البحث عن الفعالية الاقتصادية والاجتماعية بعيدا عن مسعى الغموض والتحريف ، وينبغي أن يتواصل هذا المسعى في ضوء التجربة المكتسبة ، فالتسيير الاشتراكي ، اضافة الى كونه مدرســـة للديمقراطية الاقتصادية والاجتماعية ، يستهدف تحقيق المزيد من الفعالية بغيــة رفع الانتاج وتحسين الانتاجيـــة .

---

(18) الثورة والعمل ، عدد 421 . (من كلمة السيد / الامين العام ع ع ج في الندوة الوطنيـــة الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات . أول أفريل 1985 ص. 14 .

ـ واذا كانت هناك محاولات مغرضة للطعن في الاختيار الاشتراكي مستغلية بعض الانحرافات ونقاط الضعف ، فيجب التفكير بأن الميثاق الوطني كان واضحا جدا في هذا الميدان ، اذ أنه ينظر الى أساليب التسيير الاشتراكي لا على أنها قواعد جامدة بل على أساس أنها قابلة للتطور والاكتمال والتحسين •

ومن هنا يتعين مواصلة جهود التوضيح والتعميق للنصوص الأساسية التي يستند اليها التنظيم الاشتراكي للمؤسسات والسعي باستمرار الى رفع درجة التكوين الاقتصادي لدى المكلفين بالتطبيق ، وذلك حتى يتجنب مخاطر الانحراف والتحجر البيروقراطي • (19) •

.. وانطلاقا من الوضعية الاقتصادية الوطنية والدولية ومتطلبات التنمية في مرحلة السنوات الخمس المقبلة ، قرر المخطط الخماسي الثاني 85 ـ 1989 تحديد برامج استثمارية تقوم على المحورين التاليين :

أ ـ استثمار وتثمين الطاقات الاقتصادية المتاحة ، وهي عطية مرتبطة بالتسيير والانتاج ، ويهدف الخماسي الثاني من ورائها الى تحسين مستوى استغلال الطاقات الانتاجية الوطنية في الزراعة والصناعة ، والانجاز التي تشكو من الانخفاض الذي جعل معدل الاستغلال في حدود 60 ٪ من الطاقات المتاحة ، ويبدو أن حجم الاستثمار التكراري المخصص لهذا المجال ـ ويتشخص بصفة عامة ، في عطيات تجديد التجهيزات القديمة ، يشكل نسبة هامة تبلغ في القطاع الصناعي وحده ، ما يقرب من 47 ٪ من تكاليف البرامج الاستثمارية المخصصة لها والمرتفعة الى 251,6 مليار دينار جزائري •

---

(19) ـ راجع تقرير الأمين العام للحزب المقدم للمؤتمر الخامس للحزب، مصدر مذكور سابقا : ص ـ 72 •

ب - تدعيم شروط اسناد القطاع الانتاجي عن طريق تطوير قطاع الهياكل الأساسية ، والاجتماعية سواء منه المتمثل في نشاطات خدمات الانتاج كوسائل الانجاز والنقل والمواصلات والتخزين والتوزيع ، أو المتمثل في شبكات الطرق بمختلف أنواعها ، والسكن ، والتكوين والصحة وغيرها ، فان قيمة البرامج الاستثمارية المخصصة لتطوير هياكل اسناد القطاع المنتج ترتفع بصفه اجمالية الى حوالي 461ر36 مليار دينار جزائري ، وتشكل من الناحية النسبية ما يقرب من 56٪ من مجموع تكاليف برامج المخطط الخماسي الثاني .

وقد اتضح من ملاحظة توزيع تكاليف برامج استثمارات هذا المخطط أنه يقدم الهيكل التالي : -

- القطاع المنتج 02ر367 مليار دج .
- القطاع شبه المنتج 73ر93 مليار دج .
- قطاع الهياكل الأساسية الاقتصادية والاجتماعية 63ر367 مليار دج .

وهو توزيع يعبر بصفة واضحة عن اهتمام المخطط الخماسي الثاني بالجانب التنظيمي ، فعمل على توفير شروط اسنادا لقطاع المنتج في اطار الأولويات المحددة التي انصبت عليها توصيات المؤتمر الخامس لحزب جبهة التحرير الوطني . (20)

---

(20) - راجع المجاهد الأسبوعي . العدد 1275 : (حول المخطط الخماسي الثاني 85 . 1389) مصدر مذكور سابقا ص . 26 .

I - القسم النظري : - دراسة سوسيولوجية وتاريخية لمجلس العمال ودوره في التوعية العمالية.

I 2 - الفصل الثاني : - مجلس العمال ماهيته ، طبيعته ، نشأته ، أشكاله ووظائفه .

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول الى سياسة التصنيع بكل أهدافها ومراميها من 67 - 1985 بما فيها نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يعتمد أساسا على المجالس العمالية في المؤسسات الصناعية ، فاننا ندرس في هذا الفصل ، تعريف مجلس العمال ، طبيعته ، نشأته وأشكاله ووظائفه .

I 2 1 - تعريفه : - نقدم أولا ، التعريف اللغوي ، وثانيا التعريف العلمي العلمي لمجلس العمال الذي ظهر في روسيا قبل ثورة أكتوبر ، وقبل إقامة النظام السوفيتي .

I 2 1 1 - التعريف اللغوي أو الاشتقاقي : - كلمة مجلس العربية ترجمة لكلمة سوفييت " Soviet " الروسية التي تعني اشتقاقيا أو لغويا ، المجلس ، فتعبير "سوفييت العمال" يعني لغويا " مجلس العمال " وقد أطلق هذا المصطلح على المجالس العمالية الأولى التي تشكلت في الحزب الشيوعي الروسي إبان ثورة عام 1905 العمالية في روسيا ، والتي كان يقصد منها أن العمال هم الذين يجب أن يملكوا المصانع والمعامل ، وهم الذين

يجب أن يمارسوا السلطة، والادارة والتسيير فيها ، وفي الدولة . (1)

I212 - التعريف العلمي : -

- فمثلا يرى السياسياتي الفرنسي ، جان مالينيون أن" نظام مجالس العمال يعني مبدأ السلطة الممارسة من قبل القاعدة" (2)

- تعريف لينين : - ويعرف لينين مجالس العمال ((بأنها اللسان الناطق باسم البروليتاريا وهي (أي البروليتاريا)مؤسستها وتعمل على السير بها في الاتجاه الديمقراطي)) (3)

في الجزائر

- تعريف محمد بوسوماح : ويعرف محمد بوسوماح مجلس العمال بأنه "عبارة عن جهاز منتخب من طرف مجموع العمال ، سواء كانوا منخرطين في النقابة أم لا ويبلغ نشاطاته الى مجموع العمال مرة في السنة على الأقل ، وفي العادة يكون ذلك عند تجديد رئيس المجلس .ولكن كمجلس نقابي عليه أن يعقد أربع جمعيات عامة لتقديم حصيلة نشاطاته وهذا طبقا لنظام الاتحاد العام للعمال الجزائريين . كذلك يمكن أن يعقد جمعيات عامة استثنائية تكون مبرمجة من طرف الحزب والمركزية العمالية ، بمناسبة بعض الأحداث السياسية مثل (الجمعيات التي تعقد أثناء نقاش الميثاق الوطني ، أو بالنسبة لمؤتمرات المنظمات الجماهيرية للحزب .)" (4)

ومن خلال أتا ملنا للتعريفين الاولين لمجلس العمال ،نجدهما متشابهين ، من حيث أنهما يركزان على أن مجالس العمال ان ما جاءت بالتعبير عن سلطة الطبقة العاملة (البرليتاريا) .

- تعريف مقترح لمجلس العمال : - ونقترح بدورنا التعريف التالي لمجلس العمال ،

مجلس العمال عبارة عن مجموعة عمالية منتخبة من طرف العمال لتمثيلهم في تسيير وتدبير شؤون المنشأة، سواء كانت اقتصادية أم اجتماعية .

---

(1) Voir A Quillet: dictionnaire encyclopédique . paris.libririe aristide quillet. 1 979 art . soviet. p. 6410.

(2) Jean malignon: dictionnaire de politique. paris. editions Cuyas. 1967. art Soviet. p.p. 398 - 399.

(3) Lenine.appel à la population de la demacratie" et de la dictature quést - ce que le pouvoir des soviets? edition du progrés.Moscou. 1979 .p. 12

(4) Mohamed Boussoumah : L'entreprise Socialiste en algerie. o.p.U. 1982 p.532.

بعد تعريفنا لمجلس العمال ، وإعطائنا تعريفا اجرائيا له ، نتطرق الآن الى نقطة أخرى هامة، وهي طبيعته .

22I - طبيعته :-

لقد ظهرت المجالس العمالية للتعبير عن الارادة الثورية العمالية ، التي كانت محرومة من معظم حقوقها ، رغم وجود النقابات . فجاءت هذه المجالس لتعمل على الرفع من مستوى وعي العمال وتبرهن على أن العمال هم في مستوى التسيير والمراقبة في المنشأة.

وتمثل هذه المجالس دائما عالم العمل الثوري ، وهذه تعتبر ميزة خاصة بالبروليتاريا الثورية. فهي التي تمثل كأداة التسيير المباشر من طرف العمال ، وهي أعلى من الحركة النقابية ، ولها التعبير الممتاز على الحركة النقابية لعوامل ثورية، وان حركة المجالس العمالية انما تمت وتكونت في المراكز العمالية مثل تورين TURN ، وبرلين BERLIN ، وبترسبورغ PETERSBOURG في الوقت الذي وقع فيه النظام الرأسمالي تحت تأثير أزمات وحروب. والمجالس

العماليـة ليسـت ثورة وحسـب ، وانمـا هي تقبـل لأسس المجتمع الجديد بقدر ما هـي وسيلـة لقلب نظـام الرأسماليـة الذي هو في نهايـة أنفاسـه ، حسبما رأي "غرامـس" gramsci ومنشطوا مجلـة النظام الجديد Lordino أن النظـام الرأسمالي وخاصـة الدخيـل (Etronger) لم يظهر كمرحلـة للتنميـة الاقتصاديـة بل كعائق للتصنيـع ، إن التسيير المباشر للانتاج من طرف العمال المنتجيـن يبدوا وكأنـه حل طبيعي في هذا النوع من المجتمع (أي المجتمع الرأسمالي) ابتداء من الوقت الذي توفن فيـه (أي الطبقـة العاملة) تهيئتها الاقتصادية وذلك باقصائها للطبقـة القديمـة المسيرة ، ومنعها من أجل الدخول أكثـر الى طريـق التغيير (أو التحويـل) الذي يجب أن يكون كليا وشاملا لجميـع مجالات الحياة الاقتصاديـة ، وبذلك تبـدو المجالس العمالية الشكل الطبيعـي لعمـل الحركـة العمالية في موقف نقدي لتغيير اجتماعـي . (5)

ـ ومـا يؤكـد أن المجالس العماليـة هي الشكل الطبيعي لعمـل الحركـة العماليـة ما قـال "بون وبرنيـه" Bonet Burnier ويعتبر تمثيـل السوفييتات (المجالس العمالية) . للطبقة العاملـة الاداة الاصليـة لسلطة البروليتاريا"(6) .

2.I ـ نشأتـه ، ومختلف الأشكال التي اتخذتها : ـ

سنذكر هنا نشأة المجالس العماليـة في روسيـا ، وكيف انتقلـت منها الى عدة بلدان أوروبيـة ، ذاكريـن في نفس الوقت أشكالها في هذه البلدان بشيء من الايجاز تاركيـن التفاصيل الى فصل قادم .

---

(5) Voir Jeorges Friedmann et pierre naville (directeurs) : Traité de Sociologie du travail . Ton 2 . paris Lilrairie armand colin. 1962. 276 _ 277.

(6) F. Bon et M. A . Burnier Glasse ouvrière et rèvolution. paris Editions du Seuil . 1971 .p.P. 66 -77.

132 ـ نشأة المجالس العمالية : ـ ظهرت المجالس العمالية أولا في روسيــــا تحت اســم "السوفييـات" في سنـة 1905 متخذة شكلا تنظيميـا بروليتاريـــا لأنهـا ضمت كل العمال الاجـزاء . وفي هذا الوقت لم تكن السوفييات فــي روسيـا سوى اتحادات محليـة . وبعد نجاح ثورة أكتوبر عام 1917 ، أصبحــت تنظيمـا على المستوى الوطني . (7)

وقـد انتخبت السوفييات في الفترة الأولى من طـرف المنظمات الاقتصادية للعمال ، فكان هناك سوفييات محليــة (في المدن ، وفي القرى ، وفي الأحياء . . . الخ) ، وسوفييتات جهويـة ورئيسيـة وكان مقر اللجنة المركزيـــة التنفيذيـة للسوفييات في كل روسيـا . ثم بعـد ثورة فيفري ومارس توحــــدت سوفييـات العمال وسوفييات نواب الجنود ، وبعد ثورة أكتوبر انضمت اليها سوفييات الفلاحيــــــن . (8)

في البدء كـان هدف هذه السوفييات سياسيا ، ثـم انشئــــت هيئات أخرى لها اتصال بما يسمى "مجالس المصانع" وسلطتها في يد البلشفيين ومهمتها اقتصادية بالدرجـة الأولى ، وعشيـة ثوره أكتوبر ، أقيمت ندوة وطنيــة اجتمع فيها جميع مندوبي مجالس المصانع الذين أخذوا بالحـل الذي أعطاه " زينـوفيوف Zinovier " وقدمه باســم البلشفيـن ، واقترح فيـه ضــرورة وضــع مراقبـة حقيقيـة عماليـة ، ومن خلال المناقشات التي أجريت مع الحـزب الشيوعـي البلشفي تم تحديد الأهداف الخاصة بالمراقبـة العمالية الفعلية ، وبعد أسبوعيـن من تقلــد الحزب الشيوعي للسلطـة ، ظهر مرســوم يوضـــح هذه المراقبــة : المراقبـة العماليـة تمارس من طرف كل عمال المنشأة وحســب

---

(7) Voir Lénine: La Révolution prolétariénne et le rénégat Kautsky .paris. Edition sociales - Moscou. Edition du progrés 1975 _ p. 63.

(8) Voir Grand Larousse Encyclopédique: vol.9. paris libraire larousse 1964. art. soviet .p.p. 948 - 949.

الأنظمـــة الموجودة في المنشـــأة ، أي من قبـــل مجالس المصانع، ومجالـــس الوشات, وسوفييات ستاروست Starostes، الخ ، ومما تجدر الاشارة اليـــه أن ممثلي العمال الموظفيـــن والعمال الفنييـــن ،هم كذلك جزء من هذه الأنظمة وقد أعطت الحرب الأهليـــة وزوال أرباب العمـــل مجالس المصانـــع مهـــام أخرى، وخاصـــة فيما يتعلق بالتدخل المباشر في عمليـــة الانتاج . وفي الأخيـــر، فان مشـــروع الاطلاع على المراقبـــة العماليـــة الذي وضـــع من طـــرف السوفييت المركـــزي لمجالس المصانع والذي حـــدد في عام 1918 مهـــام هذه المجالـــس وقـــد جـــاء أيضـــا أن المراقبـــة العماليـــة للصناعـــة بصفتها جـــزءا من الحياة الاقتصاديـــة لا يمكـــن أن تفهـــم فهمـــا ضيقـــا ، بل يجـــب أن تفهـــم بمعناهـــا الواسـع، وهو التدخـــل في التسييـــر الداخلي لرأسمال المنشـــأة ،وأملاكهـــا ، والمواد الأوليـــة ، والمـــواد المصنعـــة،وفي التنفيـــذ المنتظـــم بالنسبة للمطالـــب الخاصـــة بالاستهلاك واليـــد العاملـــة،والمشاركـــة في تنظيـــم الانتاج علـــى قاعـــدة منظمـــة. . . .الخ .ان هذه المراقبـــة لا بـــد أن تعتبـــر بمثابة مرحلـــة انتقاليـــة نحـــو تنظيـــم نحـــو تنظيـــم الحياة الاقتصاديـــة في البـــلاد على مبادىء اشتراكيـــة ، ويعتبـــر هذا التنظيـــم من قبل القاعدة بمثابـــة خطوة أولـــى ضـــرورية في الاتجـــاه لموازنـــة (أي المـــراقبـــة العماليـــة) للعمل الموجود في الهيئات المركزية الخاصة بالاقتصاد الوطني . (9)

ولكـــن استطاع لينيـــن وتروتسكـــي القضـــاء عليها خوفـــا من الفوضوية . (10) وفيما يلي نبيـــن كيـــف فشـــل التسيير العمالي في روسيـــا السوفيية ،حيـــث

---

(9) - Voir Michel sallon : L àutogestion. paris . P.U.F. 1976. P.P. 54 - 54.

(10) - Voir Alain Juillrm et yvon Bourdet: Clefs pour L'autogestion. paris.Edition Seghers . 1977 . p . 138.

أنـه في الأشهر الأولى من الثـورة اتضـح أن التسيير العمالي لا يمكن تحقيقـه في بلد متأخـر حطمتـه الحرب الأهليـة والمجاعـة ، ومن هنا فان المتخصصيـن في المصانـع كانـوا الادارة ملاك المصانع القدامى ، والادارات التقنيـه والادارية المعينيـن من طرف الدولـة ، فهم الذيـن عوضـوا العمال المنتخبيـن فـي ادارة المصانع شيئا فشيئـا ، وأقامـت الدولة 50 إدارة مركزيـة (Glavki) تمثـل مختلف فروع الانتاج ومسيرة من طرف لجـان معينـة من قبـل الهيئات المركزيـة للدولـة ، وقـد اسندت لهذه اللجـان مهمـة أو سلطـة تسييـر الاقتصـاد . (11)

2 - انتقـال المجالس العمالية من الاتحاد السوفييتي الى الدول الأخرى والأشكال التـي اتخـذتهـا : -

وتجـدر الاشارة الى أن هـذه المجالس ظهرت في العديد من الدول الأوروبيـة وغيرهـا بأسمـاء مختلفـه ، منهـا نظام اشتراك العمال في الادارة ، ولجنـة الانتاج المشترك ، ولجنـه المنشأه ..... الخ ، وهـذا أثناء الحرب العالميـه الثانيـه وبعدهـا .

- في ألمانيـا الغربيـة : - لقد انشئـت المجالس العماليـة في ألمانيا مع مثيلتها في روسيـا سنـة 1905 ، الا أنهـا اختفت وعـادت للظهور مرة أخرى سنـة 1918 الى 1923 ، ثـم عادت الى الظهـور مـرة أخرى ، الا أنـه تم إلغاءها من طرف هتلـر أثنـاء حكمـه ، ولكنها عادت الى الظهور بعد التقسيم في ألمانيا الغربيـة ، والهدف من انشائها هو مشاركـة العمال في تسيير المنشاة والقيـام بالرقـابـة . (12)

---

(11) Voir Michel Sallon: op.cit .P. 56.

(12) Voir Alain guillerm: L àutogestion généralisée .Série "Autonomies" christian Bourgois Edition 1979 - P. 117.

وسنعود اليها بشيء من التفصيل المقارنــــة .

- في الولايات المتحدة : - ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكيــة ، عام 1942 ، تحت اســـم "لجان العمل - الادارة " وهي على الأصح نوع من التسيير المشارك أو المختلط "Cogestion" ولكنها ماتــت بعد الحرب لخوف أرباب العمل من تصاعد نفوذ العمال في المنشآت الخاصة . (13)

- في بريطانيـا : - كما ظهرت في بريطانيا عام 1942 ، تحت اسم "لجان الانتاج المشترك" وكانت تابعة من القاعدة العمالية ، ولها علاقة بالنقابات العماليــــــة ، ولكنها لم تكن تحت سيطرتها . (14)

وقـد انشئت هذه اللجان بعد الكفاح والاضرابات التي قام بها العمال للتخفيض من عـدد ساعات العمل ، وتحولت هذه المطالبــة الى وجـوب مساهمة العمال فـــي المراقبـة عن طريق ممثليهــم في المصانع " Shop Stewards " (15)

في فرنســـــا : - أما في فرنسا فظهرت تحت اسم لجان المنشأة "Gomites Déntreprise" وتكونت هذه اللجــان بقانون 22 فيفري 1945 والمعدل في 16 ماي 1946 و18 جوان 1966 ، ولقد أقيمت هذه اللجان من أجل القيام بثلاث مهام رئيسيــة هي : تحسيــن حياة العمال خارج العمل ، وتحسين حياتهم المهنية ، والمشاركة في التسييــــــــــر . (16)

---

(13) Voir d. G. Miller ond w .h. form: Industrial socialogy . Second Edition . N. Y. Harper ond row . 1964 - p.P; 421- 422.

(14) Voir philippe Boyart : les relation Sociales dons Léntreprise paris . p.u.f. 1979 . p. 259.

(15) Voir rachid Boutakdmit :The developpement of industrial démoeracy inbritain .A/Study of movement for worhers control . M. SC. alger . octobre . 1980 . P . 28.

(16) Voir J. Rivero et J. Savatier I droit dutravail. paris . P.U.F. 7° Edition . 1978 . p. p. 195 et 198.

<u>في يوغسلافيا</u> : - وامتد ظهور المجالس العمالية الى يوغسلافيا نتيجة للظروف التي مرت بها يوغسلافيا في الحرب النازية سنة 1945 اعتمدت بعد تحريرها على نمط الحكم الستاليني الذي يقوم أساسا على مبدأ الحكم المطلق للحزب الواحد . (17)

الا أنها كشف بعد ذلك وبالضبط في سنة 1950 أن التسيير الذاتي هو الأنفع والأجدي ، وابتعدت بذلك عن الادارة المركزية . (18)
فأصبح الوضع في يوغسلافيا يسير على أساس نظام الادارة الذاتية : العمال هم هيئة الادارة ، وتدار المشروعات لصالح المجتمع بواسطة مجلس العمال في حدود الاطار الخاص بالخطة الاقتصادية للدولة . (19)

وبذلك نجد أن العمال أخذوا حريتهم في أخذ القرارات المرتبطة بالنشاط الجاري في المنشأة ، وتعمل الدولة على توسيع نطاق هذه النشاطات عن طريق التوجيه اللامباشر . (20)

<u>في بولونيا</u> : - كما ظهرت في بولونيا تحت اسم "مجالس المصانع" في سنة 1956 ، وقد احدثت رعبا بين صفوف البيروقراطيين البولونيين . (21)

(17 - Voir Alain Juillernet Yvon Bourdet : op. cit. p . 158.

(18)- Voir Milojko drulovic: Self management ... peace Foundation 1978. P. 38.

(19) - راجع الدكتور علي عبد المجيد عبده : اشراك العاملين في الادارة (مع تطبيق خاص على جمهورية مصر العربية) القاهرة ، مطبعة مصر ، (بدون تاريخ) ، ص 7 .

(20) - Voir Milojko Drulovic : op. cit. p . 41 .

(21) - Voir Alain Juillerm et yvon Bourdet : op. cit .p.p. 144 et 156.

_ في هنغاريا : _ وظهرت في هنغاريا في سنة 1956 تحت اسم "المجالس العمالية" وقد تسلمت السلطة في المنشآت في نفس السنة المذكورة. (22)

_ في الجزائر : _ أما المجالس العمالية في الجزائر فهي تتشابه مع الوضع التنظيمي القائم بالنسبة للمؤسسات اليوغسلافية. (23)

لأن الجزائر بعد استقلالها، وبالضبط في 28 مارس 1963 تبنت نظام التسيير الذاتي على النمط اليوغسلافي وطبقته في المجالين الزراعي والصناعي. وقد كان الهدف من انشاء هذه المجالس هو قيام العمال بالتسيير والمراقبة على مستوى وحداتهم الانتاجية.

_ كما يقول الدكتور خميس السيد / اسماعيل : "وقد بدت ظاهرة اشراك العمال في الادارة في أعقاب الاستقلال عندما غادر الجزائر الكثير من ملاك المشروعات التجارية والصناعية، فقام العمال بطريقة تلقائية بادارتها، مما جعل المشرع يعترف بهذا الوضع وينظمه بعدة قوانين وأوامر، ومن أهمها الأمر الصادر في سنة 1963، وقد تطور الوضع بعد ذلك، وانتهى بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر رقم 71 / 74 والصادر في 16 نوفمبر 1971، والذي استهدف وضع الأسس القوية لادارة وتسيير المؤسسات الجزائرية في ظل التنظيم الاشتراكي" (24)

ومما يؤكد أن ظاهرة اشراك العمال في الادارة ظهرت بعد الاستقلال ما جاء في وثيقة : "فهم التسيير الذاتي" Comprendre làutegestion الصادرة في شهر مارس 1963 :

---

(22) _ Voir Ibid.p. 156.

(23) _ الدكتور خميس السيد / اسماعيل : الادارة العامة في الجزائر (دراسة وصفية وتحليلية). القاهرة. مطبعة نهضة مصر. 1975. ص 45.

(24) _ نفس المصادر السابق. ص 44.

ان التسيير الذاتي المطبق عفويا من طرف العمال وجد ،في الحقيقة بطريقة واضحة ولها نفس الهدف بالنسبة للجماهير الكادحة والسلطة الثورية. (25)

وجاء أيضا في "الدليل العملي للتسيير الذاتي" :«ان التسيير الذاتي باسناده للعمال أنفسهم ،انما يعطيهم سلطة مباشرة على قطاع واسع من اقتصاد البلاد بعد تحريرها وأخذ مصيرها السياسي وهو يعتمد على مبدأ الملكية العمومية لوسائل الانتاج ، ويهدف الى تشريك العمال أنفسهم في تسيير المؤسسة (المنشأة) ويضع حدا للتفرقة بين المسيرين والعمال ، وبالتالي فعلى عاتق مجموع العمال تلقى مسؤولية النتائج المحصل عليها ، وكذلك الجزاء والعقاب الناجم عن ذلك ». (26)

2 - وظائفه :

سنعرض فيما يلي اختصاصات مجلس العمال في كل من يوغسلافيا ، والجزائر ،ولقد رأينا أن نتناولها في هذين البلدين على أساس أنهما البلدان اللذان يعملان حاليا بنظام هذه المجالس ،وسنذكر هذه الوظائف بصورة موجزة ،تاركين التفاصيل الى الفصل الثالث حيث تكون ،اختصاصاتها في كل دولة على حدة ، (أي في كل من الاتحاد السوفييتي، والمانيا، وفرنسا ،وانجلترا ،ويوغسلافيا ، والجزائر) ،هذا لاختلاف تسميتها في بعضها عن الأخرى ،وبالتالي اختصاصاتها ، وحتى تكون دراستنا على جانب أكثر من الدقة.

---

(25) - Voir Front de libiration national: commission centrale Dorientation . comprendre l àutogestion(les décrets de mars 1963). Constantine . Imprimerie AN NA SR . P 12 .

(26) جبهة التحرير الوطني : نشر مصلحة التوجيه والاعلام _ الدليل العملي للتسيير الذاتي في الزراعة . الجزائر، مطبعة المجاهد . 1968 ،ص 5 _ 6 .

1-2-4- اختصاصات "مجلس العمال في يوغسلافيا" :- نلخص مهمة المجلـس العمالي في يوغسلافيا في النقاط التاليـة : ـ

ـ الموافقه على الخطط الرئيسية وعلى الحساب الختامي للمشروع .

ـ تسيير المشروع وتحقيق الخطة الاقتصادية .

ـ انتخاب أعضاء هيئة ادارة المشروع وعزلهم جماعة وأفرادا .

ـ اقرار نظام المشروع (الذي يجب أن ينال أيضا موافقه مجلس المنتخبين في البلدة) .

ـ مناقشة تقارير هيئة الادارة والموافقه عليها .

ـ توزيع العائد الصافي للمشروع .

ـ يدرس انضمام المشروع الى الروابط الاقتصادية .

ـ استخدام الأدوات الرئيسية .

ـ اختيار مدير المشروع بالاتفاق مع مجلس المنتخبين . (27)

1-2-4- اختصاصات "مجلس العمال في الجزائر" : ـ

ـ وتحصر فيما يلي : ـ

ـ ان مجلس العمال يستشار قبل كل شيء حول السياسة العامة للمؤسسة ويعطي رأيه وتوصياته حول : ـ

ـ مشروع مخطط تنمية الوحدة أو المؤسسة في اطار اعداد المخطط الوطني ، وهو بالتالي يشارك على مستوى عال في اعداد السياسة الاقتصادية للبلاد .

ـ الحسابات التقديرية لعائدات ومصاريف المؤسسه أو الوحدة .

ـ مشاريع البرامج المتعلقة خصوصا بالانتاج والتوريد والتنسيق .

ـ مشروع برامج الاعتمادات والاستثمارات .

---

(27) راجع ألبير مستر : الاشتراكيه والتسيير الذاتي (التجربة اليوغسلافية) ترجمة نزيه الحكيم . الطبعة الأولى . بيروت . دار الآداب . 1965 ص 53-55 .

- والى جانب ذلك فان مجلس العمال يستشار اجباريا حول أي مشروع أو إصلاح هام يتعلق بالهيكل التنظيمي للوضع أو بوضعية العمال .

- ثم يأتي المظهر الثاني لصلاحيات مجلس العمال وهو : -

- مراقبة التسيير ، وحول هذا الموضوع، فانه بامكان مجلس العمال أن يطلع على جميع الوثائق التي يراها لازمة .

- يدلي رأيه حول التقدير الخاص بتنفيذ المخطط السنوي ، وكذلك الحسابات وتقارير مأموري الحسابات.

- ومجلس العمال - ثالثا - يتوفرعلى سلطة القرار الذي هو من اختصاصه في شتى الميادين : -

- فاليه ترجع المصادقة على النظام الداخلي للوحدة أو المؤسسة ، والبت في شأن تحويل النتائج المالية.

وهو الذي يوزع على مستوى المؤسسه حصة العائدات المحددة قانونا والخاصة بمجموعات العمال . (28) .

- هذا ، وكما ذكرنا سابقا ،فاننا سنعود الى هذه الاختصاصات في جميع البلدان التي سنتناولها بالدراسة في فصل المقارنة بالتفصيل لنرى مدى تطبيقها في الواقع، وذلك من خلال المصادر التي أتيحت لنا .

---

(28) راجع حزب جبهة التحرير الوطني - التسيير الاشتراكي للمؤسسات (الميثاق والنصوص التطبيقية) . 1975 . ص 19- 20 .

الخلاصـــــــة :-

ان أهم ما نستخلصــه من خلال دراستنا في هذا الفصل ، أن نظام المجالس العمالية ، أول ما ظهر ،ظهر في روسيا وألمانيا سنه 1905 وبعـــــد موتــه ظهر مــرة ثانيــة في سنة 1917 ،الا أنــه لم يدم الا سنوات قليلـــــــة جـــدا في روسيا ، وقضى عليــه كل من لينيـــن وتروتسكي ، ثـــم ظهر بعد ذلـــــك في بعض الدول الأوروبيــة وبأسماء مختلفة ، ففي أمريكـــا وبريطانيـــا ظهـــــر في سنه 1942 ، وفي فرنسا سنه 1945 ، وفي ألمانيا الغربية وفي يوغسلافيا ،في سنة 1950 ، وفي الجزائر بعد استقلالها أي في سنه 1963 .

- ونظام المجالس العماليــة انمــا هو نظام يعطي العمال حق المشاركة في تسييــر وتدبيــر شؤون المنشأة ، وهـــذا بدرجات متفاوتــة ، حيث تختلف درجة المشاركة من الدول الرأسماليــة إلى الدول الاشتراكـــية ، ومن دولة لأخرى رغــــم تشابــه الأنظمــة ، وهذا ما سنوضحـــه بطريقة دقيقــة في فصل المقارنـــــــة ، حيــث سنبيــن فيــه الطاد يــــن المختلفــة التي يشارك فيهـــا مجلس العمـــال (وشيلاتـــــــه) في المنشأة .

1 - القسم النظري : - دراسة سوسيولوجية وتاريخية لمجلس العمال ودوره في التوعية العمالية.

I 3 - الفصل الثالث : - دراسة تاريخية ومقارنة للمجالس العمالية في عالمنا المعاصر، سنحاول في هذا الفصل أن نقوم بدراسة المجالس العمالية في عالمنا المعاصر، بحيث سنتطرق فيها الى بعض الدول الرأسمالية، والدول الاشتراكية، ونعقد مقارنة بين نظام المجالس العمالية في هذه الدول، وذلك للتعرف على حقيقة هذه المجالس، وأهميتها، مع توضيح أوجه الشبه والاختلاف في عمل هذه المجالس ودراستنا في هذا الفصل نتناولها حسب التسلسل التاريخي لظهورها، في كل من الاتحاد السوفيتي وألمانيا، وبريطانيا، وفرنسا، ويوغسلافيا، على أن نعود في الفصل القادم الى الجزائر، ونقارن بين نظام المجالس العمالية فيها وفي هذه الدول.

I 13 - في الاتحاد السوفيتي : - ونبدأ بالاتحاد السوفيتي المهد الأول للمجالس العمالية

بعد أن تطرقنا في الفصل الاول الى ظهور المجالس العمالية في روسيا سنه 1905 وموتها وظهورها مرة ثانية في سنه 1917، والأهداف التي قامت من أجلها، وكيف قضى عليها لينين وتروتسكي بعد ذلك، نحاول في هذا الفصل أن نتعمق في فهم النظام الاشتراكي في الاتحاد السوفيتي، والكيفية التي ظهر بها، وتنصيب المجالس العمالية الأولى فيه.

وفشلهــا ، واتبـــاع الدولـــة لأسلوب المركزيـــة في التخطيــط والادارة كذلك ، وســوف نركز على ذلك لأن يوغسلافيا بعد استقلالهـا قلدت النموذج السوفيتي ، وتبنت الادارة المركزيـة . . . الخ ، على أننا سنذكر ذلك بالتفصيل عند تطرقنا للمجالس العمالية في يوغسلافيا .

- فهما لا شك فيه أن المفهوم الاقتصادي للنظام الاشتراكيـة قائـم على ملكيـة المجتمع لوسائل الانتـاج ، ويمكن القـول أن الاشتراكية نظـام اقتصادي متكامل يختلف عن الأنظمـة الاقتصادية الأخرى في محاولته عـلاج المساوىء المترتبـة على استغلال ملكيـة وسائل الانتاج من قبـل بعض الأفـراد ، دون الاهتمام بمصلحة الجماعـة ، كما يتمثـل الأساس الفكري للنظام الاجتماعي في الجماعانيـة التي تبغي خيـر الجماعـة ، وبذلك تحـل الجماعـة محـل الفرد في الملكيـة ، وفـي توجيـه الانتاج ، وتحـل فكرة الفائدة الاجتماعي محل ربح الفـرد أو ربـح المشروعـات ، وتحـل سلطـة المجتمع محل حريـة الفرد في العمليـة الانتاجيـة . ويعـد الاتحاد السوفيتي أقدم مجتمع سـار في طريق بناء الاشتراكية دون أن يكـون له أي رصيـد من تجربـة سابقـة . (1)

---

(1) راجـع سامـي الصالح : تنظيـم الادارة العليا في الشركات (دراسه مقارنة) جامعـة الدول العربيـة . المنظمـة العربيـة للعلوم الاداريـة . مركـز البحوث الاداريـة . القاهرة . مطبعـة العاصمة . (بدون تاريخ) . ص 49-50 .

ومن قراءتنا للظروف التي سادت روسيا قبيل ثورة 1917 (أي ثورة 1905 وظهور السوفييتات العمالية، المجالس العمالية ثم القضاء عليها كما سبق أن ذكرتها في نشأة المجالس العمالية) ، وللتطورات التي أخذت مكانها هناك بعد الثورة مباشرة ، يمكن القول ان الهدف الأول لقادة الفكر الشيوعي هناك كان تحقيق نصر سريع للطبقة العاملة كي تستطيع تطويق طبقة الرأسماليين بقوة مضادة تسلبها القدرة على اجراء أي ضرر، وقد كانت الملكية الجماعية لوسائل الانتاج الهدف النهائي الذي يراد الوصول اليه بعد مدة طويلة نسبيا ، توجه تنمية المجتمع خلالها لتحقيق مصالح الطبقة العاملة ، ولتحقيق هذه الأهداف اتخذت بعض الاجراءات فيما يختص بالهيكل الاقتصادي وادارة المشروعات، سنذكرها بايجاز على التوالي :-

- الهيكل الاقتصادي :- يمكننا القول عموما ان الملكية الخاصة التي سادت الهيكل الاقتصادي في روسيا قبل الثورة عام 1917 ، وبعد قيامها مباشرة عطلت الدولة على انشاء عدد قليل من المزارع الحكومية لتكون بمثابة نماذج للفلاحين المجاورين ، وقد كانت هذه المزارع التجربة الاولى والوحيدة في اتجاه الجماعانية في الزراعة آنذاك ، وكذلك أممت البنوك وأدمجت في بنك الدولة في ديسمبر 1917 وذلك نظرا للأهمية الكبيرة التي يمثلها التحكم في الائتمان من حيث التأثير على الاقتصاد القومي ، ولقد حولت الى ملكية الدولة بعض المشروعات الخاصة ذات الأهمية الاستراتيجية وخصوصا تلك التي لها علاقة بأعمال الحرب . كذلك احتكرت الدولة تجارة الحبوب ، غير أنه عموما وحتى مايو 1918 لم توجد حالة أصبحت فيها صناعة بكاملها ، الا أنه في هذا الشهر وضعت صناعة السكر بكاملها تحت ادارة حكومية ، ثم لحقتها صناعة النفط بعد شهر واحد ، يضاف الى ذلك أن بعض فروع التجارة الداخلية قد وضعت في احتكارات الدولة كذلك التجارة الخارجية .

- المشروعات - قام النظام الجديد بانشاء مجالس عمالية لمراقبة المشروعات الصناعية ، ففي نوفمبر 1917 صدر قانون انشاء هذه المجالس يخول لها مراقبة الادارة في المشروعات التي توجد فيها ، والقيام بتحديد الحد الأدنى للانتاج في المشروع والاطلاع على مراسلاته وحساباته (2) .

ويقول لينين "وهذا شكل يمثل أولى الخطوات الى الاشتراكية ، ولا بد منه في بداية المجتمع الاشتراكي ، وهذا واقع حاسم ، ولقد خلقت الثورة الروسية السوفييتات ، فلا توجد ولا يمكن أن توجد في أي بلد برجوازي في العالم هيئات للدولة كهذه ، ولا تستطيع أي ثورة اشتراكية أن تعمل بأي سلطة غير هذه ، وينبغي على سوفييتات نواب العمال والجنود أن تستلم السلطة من أجل خطو الخطوات الملموسة الأولى التي يمكن وينبغي خطوها نحو هذا الانتقال" (3)

---

(2) راجع الدكتور محمد علي الليثي : تطور نظم الادارة الاقتصادية في البلاد الاشتراكية بيروت ، دار النهضة العربية . 1971 . ص 51 - 53 .

(3) لينين : في الرقابة العماليه وتأميم الصناعه ، موسكو ، دار التقدم (بدون تاريخ) ص 31 .

.../...

ويتابع لينين بقوله : «إن السوفييتات لا تتركز في أيديها السلطة التشريعية والرقابة على تنفيذ القوانين وحسب ، بل أيضا تطبيق القوانين مباشرة بواسطة جميع أعضاء السوفييتات ، قصد الانتقال تدريجيا الى آداء وظائف التشريع وادارة الدولة من قبل جميع السكان الكادحين» (4)

- الا أنه تم القضاء على هذه المجالس خوفا من الفوضوية كما سبق وأن ذكرنا ، وقد قضى عليها كل من لينين وتروتسكي ، حيث لاحظا ، أن التسيير العمالي لا يمكن تحقيقه في بلد متأخر ، حطمته الحرب والمجاعة ، وأن اللذين يستطيعون تسيير المصانع يجب أن يكونوا مختصين ، والمختصين في ذلك الوقت انما هم عادة أصحاب المصانع القدامى والاطارات التقنية والادارية المعنيين من طرف الدولة فهؤلاء هم الذين عوضوا العمال المنتجين في مديرية المصانع شيئا فشيئا . (5)

«وبذلك فشلت لجان المصانع التي تكونت على عجل لادارة المصانع عندما هجرها أصحابها . وعاد الاتحاد السوفييتي الى سياسة "المدير الفني" ثم جاء ستالين فكمم الأفواه وأخرس الألسنة ، وأبهظ كاهل العمال وفقدت الاشتراكية طعمها (العمالي) واختفى ذلك التقليد الاشتراكي العريق من الفكر والأدب الاشتراكي» (6) .

---

(4) نفس المصدر السابق ص-209 .

(5) راجع مكتب العمل الدولي (جنيف) : الادارة العمالية في يوغسلافيا ترجمة وتعليق جمال البنا . القاهرة . دار الكتاب العربي للطباعة والنشر (بدون تاريخ) ص 5 .

(6) نفس المصدر السابق . ص 5

وللقضاء على النقائص التي حدثت ،ادخلت ادارة الفرد الواحد أو مجلس من ثلاثة على الأكثر محل ادارة مجلس العمال في المصانع ، وقسمت المصانع الى مجموعات ثلاث من حيث درجة تبعيتها للسلطة المركزية وهي : -

1 - المشروعات كبيرة الحجم: - ذات الأهمية القومية التي لها فروع منتشرة على النطاق القومي ، وكانت ادارتها للسلطة المركزية ، حيث وضعت الأقسام الادارية المختصة المتفرعة عن المجلس الاقتصادي الأعلى .

2 - المشروعات متوسطة الحجم: - التي تخدم السوق القومية، غير أنها تتكون من وحدات انتاجية ذات نطاق محلي ، وقد جمعت بين نظامي اللامركزية والمركزية في الادارة من الناحية الشكلية، في الوقت الذي كانت ادارتها التابعة لأقسام صناعية محلية، كانت خاضعة رسميا لتفتيش عام تجربة الأقسام التابعة للمجلس الاقتصادي الأعلى في اختصاصاته .

3 - المشروعات صغيرة الحجم: التي تخدم منطقة محلية ، بحيث تجد العمال والمواد اللازمة لها في المنطقة التي توجد بها ، وكذلك بالنسبة للسوق وقد كانت ادارة هذه المشروعات تابعة للأقسام المحلية ، أي أن اللامركزية الكاملة في الادارة قد تمثلت في هذا النوع من المشروعات ، وقد تطلب نظام الادارة الاقتصادية الجديد تغييرات هيكلية في مجالات كثيرة فمثلا : في نظام الملكية صحب تطبيق السياسة الاقتصادية الجديدة التخلي عن بعض التأميمات التي حدثت في السابق غير أنه ستبقى من التأميمات ماسماه لينين بالقمم الرائدة " Commanding Heights " في الاقتصاد وتشمل قطاعات الصناعات الثقيلة والمواصلات وجهاز الائتمان والتجارة الدولية ، أي أن الرجوع عن التأميم كان أساسا بالنسبة للمشروعات الصغيرة التي كانت بمثابة " ورش " وليست بالمصانع ، وعليه فقد أعيدت المشروعات التي يعمل بها أقل من عشرين عاملا الى ملاكها السابقين أو أعطيت الى ملاك جدد. (7)

---

(7) راجع الدكتور محمد الليثي : المصدر المذكور سابقا . ص 64 - 65.

أما بالنسبة الى ادارة المصانع ، فقد استحدثت تغييرات أساسية فيها سنة 1957 ، اشتملت على الغاء الوزارات الثلاثين التي كانت تدير الفروع الأساسية للصناعة على نطاق الاقتصاد القومي ككل ، وذلك من المركز عن طريق أقسام الصناعية ، واخضاع المشروعات الصناعية بدلا من ذلك الى أكثر من مائة مجلس اقتصادي اقليمي . وترد عملية والغاء هذه الوزارات الى أنها قد أصبحت هياكل بيروقراطية التمركز بعيدة في غالب الأحيان عن ظروف المشروعات الانتاجية التي تخضع لادارتها . وللتغلب على نقطة الضعف هذه كانت المجالس الاقليمية الجديدة أكثر عددا ، ومن ثم يخضع لادارة كل منها عدد أقل من المشروعات والموجودة في منطقة جغرافية واحدة ، ومن ثم يتوقف الاتصال بين المشروع والمجلس الاقتصادي الاقليمي الذي يتبع له ولقد نظر بارتياح الى هذا التغيير حيث نظر اليه على أنه خطوة نحو اللامركزية وخصوصا لأن النظام القديم قد أدى الى تراكم العديد من النقائص ونقاط الضعف التي ترتبت على التمركز الشديد والبيروقراطية الخانقة غير أن النظام الجديد لادارة المشروعات الصناعية على مستوى اقليمي أو ما سمي بأسلوب الادارة الاقليمية ـ قد شابته نقطة ضعف أساسية تتمثل في أنه تمخض عن ظهور اتجاه نحو الاكتفاء الذاتي الاقليمي أو المحلي حيث أعطيت الأفضلية ، الى الاحتياجات الاقليمية أو المحلية فوق المتطلبات القومية التي تكون أكثر الحاحا ، وبالمثل أعطيت الافضلية للموارد والمواد المحلية لمقابلة متطلبات المشروعات والافراد ولمقابلة هذا الاتجاه الذي سارت عليه المجالس الاقليمية الاقتصادية أدخل تعديل على هذا النظام سنة 1961 قسمت بمقتضاه هذه المجالس الى 17 منطقة اقتصادية كبيرة مع خلق مجلس للتنسيق الاقتصادي بين المجالس الاقتصادية القائمة في كل منطقة ، يضاف الى ذلك أن عدد المجالس الاقتصادية الاقليمية هذه قد خفض في عام 1964 الى 47 فقط . ولقد أعيد تنظيم الادارة السوفيياتية في أواخر 1965 بحيث رجع عن استخدام أسلوب الادارة الاقليمية ، وحل محله ما يمكن تسميته بنظام الادارة النوعية حيث يسود التوجيه المركزي للمشروعات عن طريق وزارات يشرف كل منها على قطاع من القطاعات الاقتصادية ، غير أنه قد توازى مع هذه الخطوة

نحـــو المركزيـــة بعض الاتجاهات نحـو اللامركزيـــة ، حيـث عمـل علــى تحقيق نوع من التوفيــق بيـن أسلوبـي المركزيـة واللامركزيـــة في الادارة ، ويمكن القـول بصفـة عامـــة أن التطورات الحديثـة قـد ترتـب عليهـــا حصـــول المشروع على استقلال جزئي حيـث أصبح لـه حـق التعاقد المباشر فيما يختص بانتاجـه وبالمواد اللازمـــة لـه مـع كل من المشروعات الأخـــرى ومـع منظمات التجـارة بالاضافـــة الى استخدام دخلـه الصافي كمحفز جماعـي للعامليـــن نحو رفع مستويات آدائهـم ، غيـر أن ذلك بالطبع كان في ظـــل نظـام تخطيطي متقدم يعمـل في حدود خطط قصيرة الأجـل وطويلـة الأجـل ، تنسق كل منهـا مركزيـا ، وكذلك في ظـل هيكـل سعري محدد رغـم وجود بعض المرونـــة في الأسعار كما كان عليـــه النظام السعري في السابق . (8)

ومـن خلال كل ما سبـق ذكـره يتضـح لنا أن الاتحـاد السوفييتي قـد قضـى على المجالس العماليـة نظرا لأنها لا تتماشـى مع وضعيـة البلاد السائـدة في ذلك الوقت، وجـاء ببديل عنهـا ، وهو الأسلوب المركزي في توجيـه اقتصاد البلاد عن طريق خطط اقتصاديـة تنسق مركزيـا . الا أنـه بدأ يعمـل حاليا على تحقيق نوع من التوفيــق بيـن أسلوبـي المركزيـة واللامركزيـــة في الادارة وأصبح هناك نوع من الاستقلال الجزئي للمشروع ، كمـــا سبق أن وضحنا ذلك .

ثانيا - في ألمانيـــــا : - نتناول هنـا النشأة الأولى لمجالس العمـــال " Conseils Ouvierers " في ألمانيـا قبل الحرب العالميـــة الثانيـة بصفـة عامـة ثـــم نتطرق الى تسميتها بلجان التسيير المشارك " COgestion " في ألمانيا الغربيـة بعد التقسيــــم .

---

(8) راجع نفس المصدر السابق ص . 176 و 154 و 155 .

1 - نشأتهـا وعواملها : ـ لقـد تكونت المجالـس العماليـة في كـل مـن روسيـا وألمانيـا بتاريـخ 1905 كوسيلـة أعلى للنظال الثوري ، وقد اختفـت ثـم ظهرت في 4 نوفمبر 1918 حيث أعلنـت الثورة في ألمانيـا ، وأحدثت مجالس عماليـة ، ومجالس للجنود ، وأطيـح بـ"لوكيسير" LeKaiser وتولى أغلبيـة الاجتماعيين الديمقراطييـن Sosiausc - Democrates الى الحكـم نذكر منهـم Ebert و Noske نوسك وابارت الى الحكم وأفرج عـن ليبكناشت "Leibknecht" و "Rosa Luscemburg" واستقبلوا بمظاهر النصـر في برليـن ، وأظهرت الجماهير ولاءها للسبارتكسيين ... نظرا لتفطنهم المبكـر ضـد الحزب وقـد انتخبت المجالس بطريقـة تلقائيـة وعينت الاشتراكييـن المعروفيـن على رأسهـا وهذا يعني أن السبارتكسيين لم يرشحوا أنفسهـم وانما اختيروا لكفاءتهم . (9)

2 - اختصاصاتهـا : ـ وقد أنشئـت هذه المجالس من أجـل المشاركـة فـي تسيير الانتاج بالمنشآت ، ومن ذلك نـرى بأن برنامج الحزب الشيوعي الالماني واضـح : فهـو يعطي كـل الصلاحيـات للمجالس العماليـة في الميدان الاقتصادي ، فالنقابيـون يصلحون أرباب العمـل ، أما مجالس المنشـآت فهم الذيـن يسيرون الانتاج .

وقـد استمرت المجالس العماليـة ما بيـن 1919 الى 1923 وهي تتابـع نشاطها وتقدمهـا ، وتبرهـن على ما يمكـن أن تنجزه البروليتاريا الالمانيـة .

فالدور الذي لعبته المجالس العمالية في تصور روزا "..." وكـذلـك في وجهـة نظر بعض الثورييـن الالمان لتسجل تقدم غير عادي في موقف البولشفييـن بالمقارنـة مع السوفييتات بالنسبـة للتفوق المجالس الالمانيـة بعد 1919 هـذا لأنـه لم يأخـذ بعيـن الاعتبار الانتخابات على المستوى الاقليمي مثل ما هـو مألوف في فرنسـا وكذلك بالنسبـة للسوفييتات في روسيا ، ولكنها اعتمدت على قاعدة المنشأة فهي ليست هياكل بسيطـة للتسيير الذاتي للانتاج .

---

(9) Voir Alain guillerm : L autogestion généralisée Série Autonomies Christian Borgois Editeur 1979;P . 117

وانما هي في نفس الوقت هياكل التسيير الاداري للجماهير أو للشعب على مختلف المستويات تشمل هيآت التسيير الاداري المحلي، ومن ناحية أخرى تعتبر الناطق الوحيد في مستقبل السلطة المركزية للبروليتاريا (ممارسة البرجوازية) التي تبدو على شكل اتحادية وتجمعات لكافة المجالس، وتتمتع المجالس العمالية لجان يشترك فيها الأفراد والجماهير في المنشأة للمشاركة في النشاطات الكثيرة والمتنوعة ، وهذه اللجان هي معينة وفقا للقواعد القانونية التي تفرق الهيئات البروليتارية من التجمعات البرجوازية ، ومن اختصاص هذه اللجان ما يلي :

- تعمل على الغاء الاختلاف بين سلطة التشريع وسلطة التنفيذ والهيئة القانونية .

- تعمل على دوران كل المهام (بالنسبة للأعضاء المنتخبين) (10)

ولقد كتب زينوفيوف ZINOVIEW في سنة 1923 وهو أحد الموجهين البلشفيين مع لينين وتروتسكي «أن مجالس المنشأة تنظم حاليا على خطين الأول رأسي والثاني أفقي ، وكذلك على مستوى القاعدة الاقليمية ، وهذا تقريبا في كل ألمانيا وان تنظيم مجالس المنشأة هو الذي يعمل على التوفيق بين البرجوازيين والاشتراكيين الديمقراطيين من أجل مساواتهم مستقبلا» (11)

وللجان المصانع هذه قاعدة عميقة في الطبقة البروليتارية وأعمالها الأساسية بالنسبة لها هي :

أ- فهي التي توجه تقريبا كل الصراع الاقتصادي للبروليتاريا .

ب- عملت على خلق لجان للمراقبة في كل ألمانيا ، تبذل قصارى جهدها لتسوية أسعار المواد الأولية الضرورية كالكراء مثلا . . . الخ ، ومحاربة الارتفاع الفاحش للأسعار ، وكذلك المضاربة .

ج - فهي التي تقود وتوجه عملية تسليح البروليتاريا (12)

---

(10) . Voir Ibid. P . 120 - 122.

(11) Ibid P. 122.

(12) Voir Ibid P. 123.

3923 - موغسلافيا : - وقد اختفت شيوعية المجالس مع التصفية الجسدية للثورة الألمانية ، وخاصة مع النسيان المنهجي " L aubli Systématique "

أين استغل ستالين الفرصة وهجم، وهذا ما يعتبر جنوح أغلبية المجالس العمالية في ألمانيا ، روسيا ، وايطاليا . . . . الخ .

ومن خلال قراءاتنا رأينا كيف أن الحزب الشيوعي الألماني ، بقيادة رابطة (سبارتكوس Spartakiste) أراد أن يلعب الدور الذي يعمل على تكوين نواة الحزب من المثقفين والعمال ، وتقديم استراتيجية بروليتاريا للاستراتيجية البرجوازية، وأراد أن يعمل ملخص للتلقائية الثورية للجماهير المتمثلة في سلطة المجالس وما تفكر فيه الهيئات المحيطة مثل البرلمان ، النقابة ، الجنود ..... الخ التي توصل الى هذه السلطة ، الا أنه اختفى مع مؤسسيه . (13) .

- في ألمانيا الغربية : - الا أن مجلس المنشأة ظهر للوجود مرة أخرى في ألمانيا الغربية بعد التقسيم ، وذلك بعد أن كان قد ألغي من طرف النظام الهتلري ، فظهر في سنة 1950 وأخذ شكل النمط المتميز في مجال اشتراك العمال في الادارة ، ويسمى نظام اشتراك العمال في الادارة " تقرير المصير المشترك" ويفهم منه على أن له ثلاثة وجهات وهي : تقرير المصير الاقتصادي ، تقرير المصير الوظيفي ، تقرير المصير الاجتماعي ، ويطلق الألمان على هذه المشاركة عبارة Mitbestimming وتعني بالألمانية مجموعة من العبارات المتنوعة والمطالبة تبدأ بالحق في الاعلام والرفض ، والاستشارة وتقديم الملاحظات والقيام بالرقابة ، وتترجم أيضا لتعني التقرير المشترك، أو الادارة المشتركه (COmangemenT)(14) . ويتكون مجلس المنشأة (المؤسسة) من المستشارين ، وهم ممثلوا العمال ، وما يلاحظ أن التسيير حتى في المنشآت الرأسمالية الخاصة يتم بواسطة هذا المجلس ، ومن اختصاصاته : -

---

(13) - Voir Ibid P 125- 126
(14) - Voir Daniel chaurvey . Autogestion .Edition du Seuil.Paris P .17

- ملاحظـــة القوانيـــن والنظـــام والعقـــود .
- مراقبـه قضايـا المحاسبـة والأجـــور .
- تقديـم الاقتراحات فيما يتعلق بالبنـاء وطرائـق الانتاج .

وقـد انتشرت فكـرة الادارة المشتركـه على نطاق واسـع الى درجه أنهـا أصبحت جـزء من النظـام الاجتماعي والى درجـه أنـه حتى هيئات التحرير فـي المجلات الألمانيـة أصبحت تساهـم في اتخاذ القرارات الاداريـة وكذلك الجمعيات الرياضيـة والجامعيـة تدار هي الأخـرى بواسطـة مجالس مشتركـة (15)

ويبـدو أن أحســن تقييـم لهذا النمـط من المشاركـة العماليـه نتركه لأحـد أعضـاء الاتحاديـة الألمانيـة للكتاب"Péter Baumäller" «ان الادارة المشتركة تعني تدعيـم وضعيـات الطبقـه العاملـه ، وفي الوقت نفسه اضعـاف للرأسمال الاحتكاري والنضـال من أجل تعميمهـا لا يدعـم فقط الديمقراطيه وانما يمثل مرحلـة متميزة في طريق التغييرات الاجتماعيه الهامة» (16 .)

I 3 3 - في بريطانيـا : - وننتقـل الى دراسـه "لجان الانتاج المشترك" في بريـطـانيـــــا .

I 3 3 1 - ظهورهـا وعواملهـا : - بعـد أن تكلمنـا في الفصـل الأول عن نشأة "لجان الانتاج المشترك" في بريطانيـا سنـه 1942 ، سنتكلـم فيما يلي عـــن البدايات الأولى للصراعات التي ظهرت بين العمال وأرباب العمل ، والتي أدت الى توحد العمال ، وتفكيرهـم في أن يشاركـوا في تسيير ومراقبـه العمل بالمنشأة عن طريـق لجان الانتاج المشترك في بريطانيا .

- حيـث ظهرت "لجان الانتاج المشترك" كنتيجـة لعدم رضـا العمال عـــن الأجور التي تقدم لهم ، ولرغبتهم في المشاركة الفعلية في تسيير المنشأة والمراقبـه فيها .

---

(15) راجع خير الله حسين : مساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي . دراسه مقارنه . دار الطليعه بيروت . 1971 ص 25 .

(16) Daniel Chauvey. op . cit. P 23.

ولكن أرباب العمل لم يقبلوا هذه المشاركة ، وذلك باعتبارهم أصحاب المنشآت والمالكين لها ، ويظهرلنا "رشيد بوتخديميت" في دراسته حول التنمية الصناعية والديمقراطية في بريطانيا ، الصراعات التي ظهرت بين جولية 1897 وجانفي 1898 في 700 شركة ، وكان السبب المباشر لهذه الصراعات هو المطالبة بتخفيض ساعات العمل ، وتحول هذا السبب أيضا الى وجوب مساهمة العمال في المراقبة ، وهذه الصراعات أدت في نهاية الأمر الى الاتفاق بين الاتحادات العمالية وأرباب العمل ، وقد تطورت هذه الحركة العمالية بعد الحرب العالمية الأولى ، حيث نظمت أول ندوة وطنية في عام 1917 ، وفي نهاية هذا التاريخ كان للاتحادات العمالية تنظيم على مستوى البلد كله ، وقد كانت أيديولوجياتهم مرتكزة الى صراع الطبقات ، والقضاء على الرأسمالية ، والعمل على تعميم المراقبة في الصناعة ، وفي عام 1922 جاء قانون عمل "بيورك مورندن" Yorke Morndan الذي يرتكز على المبادئ التالية :-

- لأرباب العمل الحق في تسيير مؤسساتهم ، وللاتحادات الحق في القيام بوظائفهم .
- على المموليين أن يشرفوا على تغيير شروط العمل بالضرورة ، لكن الغرض من هذا ليس خلق طبقة عمالية .
- لابد من أن يكون هناك تشاور بين أرباب العمل والاتحادات المهنية ، وأن يعملوا على نبذ الصراع .

- وعند حلول سنة 1969 كان هناك تفاوض بين أرباب العمل واتحادات المهندسين لتغيير قانون عمل بورك مورندن ، لأنه في سنة 1922 ضغط عليهم أرباب العمل لقبول هذا القانون الذي هو في ظاهره يخدم العمال ، لكنه في حقيقته لصالح أرباب العمل ، وكل تحسين يخص العمال يغضوا النظر عنه ، وقد صرح ممثل أرباب العمل بأنه ليس ضد هذا التغيير لكنه لم يحرك ساكنا لتسهيل عملية التغيير في القانون السالف الذكر .

ومما تجدر الاشارة اليه أنه بعد المطالبة الملحة بأحداث تغييرات كان أول شيء يعطي له العمال أهمية هو اعطاء التسهيلات اللازمة لانتخاب " لجان الانتاج المشترك " وفي أي وقت يحدده العمال ، وقد اتفقوا على أن " لجان الانتاج المشترك " تمثل عمال كل قسم أو فرع " وذلك رغم اختلاف الاتحادات المهنية التابعين لها ، وآخر عمل قاموا به هو انتخاب قائد يمثل كل عمال الاتحادات عند حدوث أي صراع وواضح أن سيطرة " لجان الانتاج المشترك " نا تجة عن :

- طموحات العمال
- وتجار بهم ومشا كلهم (17)
- ويقول الدكتور علي عبد المجيد عبده في هذا الصدد " يتم اشتراك العمال في الادارة على أساس الرغبة في توسيع نطاق الديمقراطية والاستفادة من العمال وخبراتهم ، وينظر الى العمال في المصنع على أنهم مجموعة متماسكة يمكن الاستفادة منها مع عدم الاصطدام باختصاصات النقابات العمالية" (18)

ج 3) تشكيلها : يقول الدكتور علي عبد المجيد عبده أن " الاشتراك في الادارة يكون بواسطة لجان استشارية مشتركة تشكل من ممثلي العمال والادارة حيث يتم انتخاب العمال بالاقتراع السري ، ويعين المدير الاداري ممثلي الادارة ، ويشترط في العامل الا تقل مدة الخدمة عن سنة وألا يقل السن عن 18 سنة حتى يكون له الحق في الاقتراع والعضوية وكثيرا ما يشترط في المرشح عضوية النقابة ولو أن العمال من غير أعضاء النقابة لهم حق الاقتراع" (19)

---

17)- Voir Rachid Boutakdmit The develloppement of indistrial democracy in Britain A/Study of movement for workers control .M x.Alger october 1980.P 28

18) الدكتور علي عبد المجيد عبده : اشتراك العاملين في الادارة (مع تطبيق على جمهورية مصر العربية) القاهرة ، مطبعة مصر ، (بدون تاريخ) ص. 5

19) نفس المصدر السابق ص. 5

3) — اختصاصاتها : — ويقول نفس المؤلف السابق ان «الاطار عمل هذه اللجان الاستشارية في الادارة يتضمن النواحي الخاصة ب : —

— الأمن الصناعي ،

— التدريب وتحسين الانتاج ورفع الكفاية الانتاجية داخل المصنع ،

— هذا فضلا عن استشارتها في النواحي التجارية والمالية ومراجع الانتاج والخدمات مما يدخل في اختصاصات النقابات ، وما تتناوله المساومة الجماعية ، وقد يتم الاشتراك بهذه الصورة على أساس الاتفاق الرضائي بدون الزام قانوني في كل من القطاع الخاص والعام في مجال الصناعة ، كما استلزمت قوانين التأميم في القطاع العام أن تنشيء هذه اللجان .

. وقد لوحظ في النظام الخاص باشتراك العمال في الادارة أنه يتمتع بمرونة كبيرة ، وأنه يوجه اهتماما خاصا الى تعليم وتدريب العمال ، وأن تكون الاستشاره المشتركه على جميع المستويات.» (20)

4) — توسيع نطاق عمل هذه اللجان : — ويقول رشيد بوتخد ميت :

«ان وصول الحزب العمالي الى الحكم في سنه 1974 طور دور الممثلين في مكان العمل ، ومكن أيضا من تدعيم أدوار "لجان الانتاج المشترك" ، وهناك عامل آخر في هذا التطوير ، هو ازدياد عدد "لجان الانتاج المشترك" في الصناعة البريطانية وفي التناولات الاستشارية لمعظم الشركات في بريطانيا شبكات معروفة تحت اسم "مجالس استشارية" ومجالس عمالية و"مجالس الأعمال" وعادة الغرض من هذه المجالس هو الاسراع في المشاركة العمالية وهذا ما أدى ب "بوتمان" الى استنتاج ما يلي : —

«وفي الوقت الحالي ، هناك رغبة كبيرة بين عدة فئات من العمال للمشاركة ، الا أنه بالنسبة لعملية التطبيق تجد أن عدة مجالس استشارية ليست

---

(20) — نفس المصدر السابق ص 5 — 7 .

لها فاعلية بالنسبة لمطالب العمال ، لأنها تضيع الوقت في الكلام ، وفي مشاكل هامشية ، وقد رفضت الفكرة التي تقول ان للعمال الحق في المراقبة التامة ، وهذا برهن عليه " براون وزملائه " الذين وجدوا في دراستهم أن 3 ر11 ٪ من عينه عمال الحديد والصلب يوافقون مع القول " ان للمسيرين وحدهم حق أخذ القرارات " بينما 22 ٪ من العينة يوافقون على القول : " يجب على العمال مراقبه المنشأه " وأن $\frac{4}{5}$ منهم يرون أن " المراقبه تقسم عليهما (أي بين العمال والمسيرين) وهذا يعتبر ظهورا لبعض مبادىء الأخلاق الديمقراطية في أخذ القرارات ". (21)

- ويواصل رشيد بوتخدميت في هذا البحث ، اننا نلاحظ أن هناك تحسينات في مشاركة العمال بعد التأميم الثاني لصناعة الحديد سنة 1968 ، حيث أسس نظام أفضل من النظام القائم في القطاع الخاص ، وفي 1972 أسست اللجنه التنفيذية التابعة للنقابات التجارية فرعا للجنة لدراسة الديمقراطية الصناعية ، وحقوق العمال في العمل على مستوى الوحدة الانتاجية واتخذت مجموعة من الاقتراحات تؤكد فيها على أن نمو الديمقراطيه الصناعية تكون بالضرورة مبنية على أساس قناة واحدة للاتصال بين ممثلي العمال والمسيرين ، ومحتوى المساومة الجماعية ، يجب أن يكون منتشرا عن كل المسيرين على مستوى الوحدة ، ويذكر " أوروين " ان تاريخ المساومة الجماعية كان صراعا بين التسيير السلطوي من جهة وهدف العمال لمراقبة محيط عملهم من جهة أخرى ، وزيادة على ذلك فان جميع الأحزاب السياسية حاليا (في بريطانيا) يحبذون فكره توسيع المشاركة على جميع المستويات ، ولذلك فان العديد من الشركات في بريطانيا اتخذت خطوة لانشاء " لجان الانتاج المشترك " مثل شركة بناء البواخر

---

(21) Rachid Boutahdmit; op. cit. P 75

وشوكـــة الملاجـــة الجويـــــــة.(22)

أ.I.ب- في فرنســــا : ـ سنتناول هنــا نشــأة "لجان المنشآت " في فرنســـا والأهميـــة التي قامت من أجلها ،وتعريفهـــا ، ومهامها الاجتماعية والاقتصادية.

1-أ.I.ب - نشأتهـــا وعواطهـــا : ـ تعتبر فرنسا من الدول الرأسمالية المتقدمة التي تعمل جاهدة على الحفاظ على نظامها الرأسمالي (وان كانت حاليا الحزب الحاكم فيها هو الحزب الاشتراكي) ، وذلك بتوفير الخدمات الاجتماعية للعمال بجميع أنواعها من : مطعم، مسكن ، دور حضانـــة، ترويح ، رياضـــة، مخيمات صيفيـــة، مكتبات ، وكذلك مراكز التسليم، وهذا سواء داخل المنشأة أو خارجها ،وان كانت هذه الخدمات لم تـأت الا بعد جهد كبير من النقابات الفرنسية، وهي دائما تعمل لصالح رب العمل من أجل الحفاظ على الانتاج ، وهذه الخدمات خاصة فيما يتعلق منها بظـروف العمل حيث كانت ولا تزال ناقصـة.

ـ ونتيجـــة لذلك فقـد تكونـت لجان المنشآت بقانون 22 فيفري 1945 لتمكن العمال في المنشأة من التعاون مع الادارة لتحسيـن الظروف العامة للعمـــــــل ولتحسين حياة العمال (23).

"وقـد اعترف القانون الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1959 بأهميـة النهوض بالتكوين الاقتصادي والاجتماعي للعمال" (24)

---

(22) Voir Ibid ; P .P. 78 et 83 _ 84.

(24) Voir th .Suavet : Dictionnaire économique et Social.Paris. édition ouvrieres 6 édition 1970. art.Comité d éntreprise P.88.

(24) _ Dimitri weiss, les relations du travail, Bordas, Paris 1975 ..P . 146

ومما تجدر الاشارة اليه أن قانون 1946 قد توسعت سلطته، وبعد قانوني 18 جانفي 1966 و21 ديسمبر 1966 حيث أتوا ببعض التغيير في مجال تحسين ظروف العمل، وقد أكدت القوانين السالفة الذكر على أنه من الضروري، وجود لجنة في كل منشأة يزيد عدد عمالها عن 50 عاملا، ويكون عضوا في هذه اللجنه رئيس المنشأة أو ممثله، ومندوبين منتخبين من طرف العمال، والذين يترلوح عددهم حسب عدد العمال: 3 مندوبين لـ 50 عاملا، 4 مندوبين لـ76 عاملا الى 100 عامل، 5 مندوبين لـ 101 الى 500 عامل، 6 مندوبين لـ 501 الى 1000 عامل . الخ، وتكون منظمة العمال النقابية ممثلة ومعترف بها من طرف عمال النشأة، وتستطيع انتداب ممثل لحضور حصص اللجنة الاستشارية، وان رئيس المنشأه له الحق في أن يترأس اللجنه التي تجتمع كل شهر، ويمكن لأغلبية أعضائها من أن تفرض حضور مفتش العمل . (25)

وأعضاء اللجنة منتخبون من بين العمال لمدة عامين، وهذا طبقا للقانون الصادر في جانفي 1954، والذي ألغى بذلك القانون السابق الصادر في سنة 1945 الذي حددها بسنة واحدة، لأنها غير كافية لتكوين ممثلي العمال. (26)

ويشترط ألا يقل عمر العمال الأعضاء في لجنة المنشأه عن 21 سنة، وأن تكون قد مضت على مدة عملهم في المنشأة سنة على الاقل، ولهم أقدمية 6 أشهر، أما العمال الأجانب فلا بد أن تكون مدة أقدميتهم في المنشأه 5 سنوات حتى يكون لهم حق المشاركة في الانتخابات، ومما ويجدر التذكير به أن أرى أعضاء لجنة المنشأه انما هو استشاري فقط . (27) .

---

(25) Voir, Th, Swa vTl.Op •Cit. P. 88.

(26) Voir J. Revero et J. Sarvatier: Droit du travail. Paris. P. U. F. 7è Edition. 1978 . P.P. 195, et 198.

(27) VOIR Th. SWarvTl: OP . cit. P . 89.

I 2/3 ـ تعريف لجنه المنشأة : ـ سنذكر فيما يلي تعرفيين للجنه المنشأه ، وهمـــا : ـ

أ ـ تعريف " ريمون جيليان وجان فانسون " : ـ " لجنه المنشأة عبارة عن جهاز (Organe) المنشأة الذي يضم رئيس المنشأة والممثلين المنتخبين من طرف العمال بقصد تحقيق السير الحسن للمنشأه " (28)

ب ـ تعريف مركز الدراسات والبحوث الادارية بتونس : ـ " لجنة المنشأة عبارة عن المجموعة المنتخبة التي تمثل " العمال ، والتي تستشار في تسيير المنشأة ، وهي مكلفه ، أساسا بأداء مهمة اجتماعية " (29)

I 3/3 ـ ميادين تطبيق لجنة المنشأه : ـ من وجهة النظر القانونية يطبق قانون انشاء لجان المنشآت بالطريقة الأكثر اتساعا : في ميادين الصناعة والتجارة ، والدواوين العامة ، والمهن الحرة ، والشركات المدنية والنقابات ومنذ سنة 1966 ، امتدت لجان المنشآت الى المنشآت الزراعية ، أما

بالنسبة للمنشآت العامة فقد استعدت في استدالات أو " حصريات " (Regies) على هذه بالاعتماد على نصوص خاصة ومتنوعة ، ونذكر بعضا منها (كالبنوك) والتأمينات ، واستداله أو " حصريه " رونو " Régie Renault والخطوط الجوية الفرنسية " . (30) .

---

(28) Raymond Juillein et Jean vincent: lescique de termes juridique Paris. dalloz. 4 Edition. 1978. ART. Comite dénreprise P.73.

(29) _ Ecole Nationale d'administration; Centre détudes et de Recherches administratirves: Vocabulaire guridique économique Politique; Tunis S. T.A.G. 1970 . art. Comité Déntreprise P . 35 .

(30) _ Voir J. Revero et J Savatier ; OP . CIt. P. 195.

4 ـ اختصاصات لجنة المنشأة : ـ يقول بييـــر بوفييـــه "Pierre Bouvvier"

«أراد المشرع انشـاء لجـان المنشأة لأهميـة أهدافها الاستراتيجية المسطرة، ولقد تجلـت هــذه الأهميـة في المواد 2 ، 3 للأمـــر الصادر فـــــــي فيفـــري 1945.

ـ المـــادة 2 : تتولـى لجنـــة المنشأة مـــع المديريـــة تحسيـن الظـــروف الجماعيـة للعمـل وحياة العمال ، وكذلك بالنسبة للقاونيـن التي تتضمـــــن مسائل تتعلق بالأجـــور، وتضمـن لجنــة المنشأة كل رقابـة على التسييـــــر بالنسبة لكل الخدمات الاجتماعية الموجـودة بالمنشأة والموضوعـة للأجراء وعائلاتهم، أو المشاركـة في التسييـــــــرة

ـ المادة 3 : لقـد جـاء في الأمـــر الاقتصادي ، أن لجنـة المنشأة مسؤولة في مجـال الاستشارة في الاختصاصات التاليــــــه :ـ

1 ـ تدرس كل الاقتراحات الموضوعيـة من طرف العمال في مجال زيادة الانتـاج ، وتحسيـن مـردود المنشأه ، وتقترح تطبيـق الاقتراحـات المأخوذة والتي تتعلق بالتنظيـم العام للمنشأة .

2 ـ وتقتـرح حمايـــة العمـال الذيـن يعطـون بإرادتهم، أو باقتراحاتهـــم، والذين يشاركـون مشاركـة خاصـة ونافعـه للمنشأة ، بأن يجازوا بمـا يستحقونـه .

3 ـ ويكـون اعلام اللجنـة إجباريا بالنسبـة للتنظيـم والتسيير ، والسير العــــام للمنشأة ، وعلى رئيس المنشأة القيـام بعرض اجمالي (Un escpose dénsemble) على الأقـل مره في السنة يتضمـن الحالـة العامـة للمنشأة ونشاطهـا ، وكذلك حول مشاريعها المستقبليـة » (31)

---

(31) Pierre Bouvvier: Travail et escpression ouvriére.paris. Edition galileé. 1980. P.P. 27_ 28.

و يمكن للمنتخبين أن يكتبوا اعلانات لاعلام العمال ، هذا من جهــــه ، ومن جهة أخرى ، حتى يأخذوا انتباههم لالزامية التبليغ النقابي وقد يحتوي هذا التبليغ على محاضر العمل للجان المنشآت وتقاريرها الطلبية(32)

هذا بالاضافة الى أن كتابات النقابات لا بد أن تدور حول المسائل ذات الأهمية مثل الترقية والدفاع عن حقوق العمال ، وبهتم بصفة عامة بعالم العمل ، مع ذكر صعوبة التفريق بين ماهو سياسي وماهو نقابي ، خاصة في المسائل ذات الاهتمام السياسي والتي تتعلق بالمسائل الاقتصادية والاجتماعية البحتة . (33)

وفيما يلي نبين بشيء من التفصيل الاختصاصات التي تتولاها لجنة المنشأة والتي صدرت بشأنها قوانين في السنوات 1946 ، 1966 ، 1976 ، وهذا بالاضافة الى ما جاء في المادتين السالفتي الذكر في الأمر الصادر في 22 فيفري 1945 .

1443 _ لقد نص الأمر الصادر في 16 ماي 1946 على أن لجنة المنشأة تستشار في :

- المشاكل النسبية فيما يتعلق بالأجور ،
- تنظيم السير العام للمنشأة ،
- الاستعانة بخبير محاسب .

- وقد نص القانون على أنه للجنة المنشأة رأي استشاري في اجتماعات مجلس الادارة .

---

(32) Dimitri weiss. les relations du travail OP CIT.p.P.184_ 185.

(33) Voir Tbid P.P. 18 - 198

I3 24 ـ أما قانون 18 جانفي 1966 فقد نص على أنه للجنة المنشأة الحق في :ـ

ـ التكوين المهني وتحسينه "Perfectionnement"

ـ التوظيف وعمل الشباب والنساء.

ـ تعيين الحجم والقياس الطبيعي لهيكلة المنشأة ، وكذلك طول مدة العمل وشروطه.

I3 44 ج ـ أما قانون 1976 فقد نص على أن لجنة المنشأة تستشار في : ـ

ـ تطور العمل في المنشأة وتوقعاته السنويه للتوظيف.

ـ التوقيف عن العمل لسبب اقتصادي ، أو لمخطط اجتماعي ، وكذلك في التحسين الاتفاقي للاجراءات.

ـ شروط العمل للعمال الأجانب.

ـ تنظيم أوقات العمل ، نظرا لتطبيق الرياضة البدنيه.

وقد أراد المشرع الفرنسي الزيادة في صلاحيات لجنة المنشأة : مثل الرقابة على تطبيق الخطة ، لكن هذه الرقابة لم يكتب لها النجاح ، وهذا ما لوحظ بعد تطبيق المادة ل 2 ـ 437 التي ذكر فيها الشرع أنه على المديرية تقديم تقرير على برنامج تحسين ظروف العمل عندما يكون هناك بعض النشاطات التي كانت مرسومة من طرف رئيس المنشأة أو كانت مطلوبة من طرف لجنة المنشأة والتي لم تنفذ خلال السنة المعنية بالتقرير ، وفي هذا التقرير لا بد من ذكر الأسباب التي أدت الى عدم القيام بهذه النشاطات ، لكن ، وكما سبق أن أشرنا أن عطية الرقابة هذه مورست لكنها لم تلق أي تأييد . (34)

5I43 ـ موارد لجنة المنشأة : ـ تمول لجنة المنشأة من قبل صاحب العمل ، وهذا التمويل خصص لها ليضمن عمل الخدمات الاجتماعية . (35)

---

(34) Voir Francis Battut et alii . Droit social. Paris éditions Techniques et économiques N° 7_ 8. juillet.1977 _ P.P.97_98

(35) Voir Ibid . P . 94

3/ب 6 - لجنة المنشأة والقانون الداخلي للمنشأة :- تتميز المنشأة الفرنسية بوجود قانون داخلي ، وهذا القانون لا يمكن ادخاله الا بعد موافقة اللجنة ، وهذا ما أكدت عليه الفقرة السادسة من المادة 35 - 22 لقانون العمل الفرنسي الصادر في سنه 1945 التي تحدد أن : النظام الداخلي للمنشأة لا يمكن ادخاله في مؤسسة صناعية اقتصادية ، الا بعد موافقة لجنه المنشأه ، هذا في حالة وجود لجنة فيها ، أما

اذا لم يكن فيها لجنة ، أو في حالة ، عدم كفاءه أعضائها ، فانه لا يمكن ادخال هذا النظام في المنشأه .(36)

ومما تجدر الاشاره اليه هو أن لجنه المنشأه في فرنسا تقوم بانشاء ثلاث لجان تساعدها في عملها وذلك بتقديم دراسات ، كل لجنة في مجال اختصاصها ، لتعتمد عليها لجنه المنشأة عند استشارتها من قبل المديرية ، وهذه اللجان الثلاث هي / -

- لجنة تحسين ظروف العمل .
- لجنه النظافه والأمن .
- لجنه التكوين .(37)

---

(36) Voir Michel despasc et jern Pelissier: La gestion du personnel; axpects juridiques.(les Relation du travail dans léntreprise) Paris. Edition. Guy . 1974. P.7.

(37) Voir Francis Battut et OP . cit . P . 50

والخلاصـــــة ، يمكن القول ان انشاء لجنة المنشأة اجباري في كــــل المنشآت الفرنسيـة ، المحـددة بالقانون ، التي يـزيـد عدد عمالهـا عن 50 عاملا ، ولهذه اللجـان رأي استشاري في الاختصاصات السالفـة الذكـــــر ، كمـا أنه للجنـة المنشأة الحـق في تشكيـل لجان تساعدها في عملها ، بحيث تقوم بدراسات تستفيد منها لجنـة المنشأة عنـد استشارتها من الادارة ، وانشاء هذه اللجان وانما يـدل على أخـذ الواقـع والقانون من العمال أنفسهـــم لتحسيـن الظـروف العامـــة للعمال في المنشـأة ، ويـدل كذلك على مشاركة العمـال في اعطـاء اقتراحات تخص مجـال عملهـم ، وهذا ما يزيد شعورهـم بمسؤولياتهم ، ويزيـد في درجـة وعيهــــم .

I 3 ـ في يوغسلافيــــا : ـ وننتقــل الآن لندرس المجالس العماليـــة في يوغسلافيـا .

I 3 1 ـ نشأتها وعواملهـا : ـ نعرض فيما يلي التجربـة اليوغسلافيـة في مجـال التسيير الذاتــــي التي تعتمـد أساسا على نظـام المجالس العمالية ، وسنذكـر تجربتها الأولى المأخوذة من الاتحاد السوفييتي في اعتمـادها على الأسلـــــوب المركـزي في تسيير الاقتصاد ، ثـــم نتطـرق بالتفصيـل لنظـام التسيير الذاتــي فيهـا بكل ما يعتمـد عليـه ، ومـــدى نجاحات يوغسلافيا في مجال التسيير الذاتي .

ـ يقـول "ميشـــال سالـــون Michel sallon" "لقـد قام حكام يوغسلافيا وبالضبـط في سنـة 1945 بتقليـد النموذج السوفييتي الذي يعتمـد على تأميـم الملكيات وجعلها جماعيـة ، والذي يعتمـد كذلك على أسلوب التخطيط الحتمي" (38)

حيث أرادت يوغسلافيا أن تطبـق الاشتراكيـة المركزية لأن كل دولهـــا كانت مخربـة من طرف الاستعمار ، وعند اتخاذها النظام كوسيلة ضـرورية وايجابية

---

(38) _ Michel sallon: l'autogestion, Paris P .U.F. 1976.P.59

للخروج من تخلفهـا في الاطار السياسي والاجتماعي والاقتصادي ، والعمـل على تمـركـز الثـروات والرفاهيته ، كل هذا كان ضـروري من أجـل التغلب على المشاكل التي سببتها الحروب،لأن هذا التمركز هو الـذي يضمـن الاستقرار السياسي وتقويـة المجتمع الجديد ،وبنـاء ما هدمـه وخربـة الاستعمار ، ولكـن مثـل هذا التمركـز والتجمـع للثروات كان بامكانه أن يتحقق فقط بتمركـز السلطات وعمـل التقارير وذلك عن طريـق التخطيـط المركزي الجـديد،ومما تجدر الاشاره اليـه أن يوغسلافيا كانت مجبره لتتبع هـي الأخرى الاشتراكيـه المركزيه وذلك للتغلب على مشاكلها ، ولكنها كشفت بعد ذلك أن التسيير الذاتي هو الأنفع والأجـدي ،وقد ابتعدت يوغسلافيا عن الاداره المركزيه ، وسبب فشـل هذه الادارهيرجـع الى ادخال تجـارب تقضي على الانتاجية الزراعيـة الصغيره التي كان يعتمـد عليهـا أغلبيـة الشعب في المعيشـة ، وكذلك الـى أن المركزية الاشتراكيـة هي التي أدت الى ظهـور البيروقراطيـه ، والسبب هـو سيطره التسيير الاداري (أي البـطء في التسيير) ، واللامبالاة ، وعـدم الكفايـة في العمل وفي الانتاج ، وعـدم المشاركة الفعالـة من طرف العمال من أجل تحسين الانتاج ، ورغـم هذا كلـه لا تـزال الى حـد الآن بـذور أو علامـات هذا النظام تظهر في كثير من المجالات ، خاصـة منها التخلف الاقتصادي ، والجري وراء المصالـح الشخصيـة ، ولـقـد عاقب الاتحـاد السوفييـتي يوغسلافيـا وذلك بغلق أبوابـه الاقتصاديه أمامهـا ، فلا يستورد منهـا ولا يصـدر لها ، الأمـر الذي كلفهـا 430 دولارا في ذلك الوقت ، وعلـى كل فان يوغسلافيـا رفضـت كل نظـام يتصـل بالملاقات الايديولوجية للحركـة الشيوعيـة العالميـة ، وثانيـا رفضـت مفهـوم الطريـق الوحيـد للاشتراكيـة كمـا أنها رفضـت سيطرة الدولـة والحـزب كمراقبيـن و وحكـام في جميـع الميادين من الثقافـة الى العلم والسياسـة ، وهناك مثل شعبي يوغسلافـي يقول : ان الانسان الذي ينتظر من الآخريـن أن يشتروا لـه حتبعـة ، فانـه

يبقى عاري الرأس ، بمعنى أن يوغسلافيا اذا اعتمدت على روسيا فان اقتصادها لن يتقدم، وهذا بالنظر الى معطياتها التاريخية ، ولذلك لابد من أن تعمل مخالفة لطريقة روسيا التي قطعت معها العلاقات في سنة 1948 • (39)

وحققت في سنة 1950 اصلاحا اقتصاديا مبنيا أساسا على مبدأ التسيير الذاتي ، فلم تعد المنشأة اليوغسلافية تحت مديرية أو تخطيط اداري ، بل مسيرة من طرف عمالها الذين أخذوا حريتهم في أخذ قراراتهم المرتبطة بالنشاط الجاري في المنشأة واتساعها عن طريق التوجيه اللامباشر من طرف الدولة (40)

253 _ المبادئ الأساسية للنظام اليوغسلافي في المجالس العماليه : _

وان هدف ودور نظام الادارة العمالية في يوغسلافيا ، ليس هو عطية الادارة نفسها ، قدر ما هو حرية العمال في اقتسام وتوزيع دخل المنشأة ، الذي هو ثمرة كدهم ، الا أن مضمون الادارة العمالية أوسع بمراحل من المعنى المحدد ، بحيث يجاوز دائرة العمال ودائرة الاقتصاد بأسرها ويمكن أن نجعل دور الاداره العمالية في الآتي : _

ا _ الادارة العمالية وسيلة لاستكمال هدف الاشتراكية ، أي هدف حكم الشعب نفسه بنفسه ، فاذا كان يستكمل سياسيا عن طريق الادارة المحلية والهيئات الشعبية ، والنواب ، واذا كان يستكمل قضائيا بانتخاب القضاة أو وجود المحلفين ، فانه اقتصاديا يتحقق بادارة العمال للمصانع وحريتهم في التصرف في ثمرة كدهم وجهدهم ، وبدون ذلك لا يعد العمال سادة في مجال عملهم الذي يعد أهم من المجالين السابقين ، وبدونه يصبحان (أي المجالين السابقين) ، عديمي القيمة.

---

(39) Voir Milc[illegible]O Drulo [illegible] : SelF Management . Bertrand Russel Housse. Gamble. nattingla[illegible]N.[illegible]. 7. Poace Foundation 4 et 1978 P.P 38 _ 39, 41 et 48.

(40) Voir M·rie Lc [illegible]gne: Les économies Socialistes Sov iétiques et européennes, Armand Colin. 1979. P 122.

ـ الادارة العمالية هي الوسيلة الطبيعية لاستعادة المبادرة الخلاقة الى نفوس العمال ، وتنمية المشاعر التي أخمدها استئثار المديرين والنظام المفروض من أعلى .. أو من الخارج ، الأمر الذي جعل العمال يسلكون مسلكا سلبيا ، أو ما هو أسوأ ، حيث ينحرفون ويلوذون بالطرق الملتوية والفردية للكسب الشخصي ، وقد استطاع اليوغسلافيون بهذا الحل أن يجعلوا من الملكية العامة حقيقة مادية ملموسة ، لا شعارا مذهبيا مجردا ، واستطاعوا أن يجمعوا بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة .. وأن يعيدوا في شكل جديد وبنقض التحفظات فكرة آدم سميث عن اتفاق مصلحة المجتمع أو بعبارة أخرى استطاعوا أن يوجدوا مكانا للربح في المجتمع الاشتراكي .

ـ الادارة العمالية في التجربة اليوغسلافية ، تحل مشكلتين من المشاكل المستعصية في المجتمع الاشتراكي ، الأولى مشكلة تحديد الأسعار وانتظامها والثانية مشكلة ضمان النوع وجودته .

ـ الادارة العمالية هي الوسيلة الكبرى (وتكاد تكون الوحيدة) للقضاء على البيروقراطية (التي هي العدو الأول للاشتراكية) .

ـ الادارة العمالية هي جزء من عملية الترابط الباهرة التي تستهدفها التجربة اليوغسلافية ، فنحن نرى الترابط بين العمال والمنشأة ، وبين المنشأة والكميون ، وبين الاتحاد النوعي للمنشآت والخطة القومية ، وبين المنشأة وبقية المنظمات الاجتماعية والاقتصادية .(41)

ومن هنا يرتبط نظام الادارة العمالية بنظام الحكم المحلي ، ونتوقف على دقة العلاقة بينهما وسلامة الادارتين ، فلا تكون الادارة العمالية سليمة الا اذا

---

(41) راجع اعداد مكتب العمل الدولي : الادارة العماليه في يوغسلافيا مصدر مذكور سابقا . ص 5 ـ 7 .

وضعت في اعتبارها أنها جزء يكمل - ولو لفترة انتقالية أجهزة الدولة وتغذي بقية مناشط المجتمع ، وأن كل النواحي الاقتصادية ترتبط بضرورات ومقتضيات سياسية دولية يكون عليها أن تقدرها ، ولا يكون الحكم ديمقراطيا حقا والادارة المحلية محلية فعلا ، الا اذا تركت أجهزة الدولة أكبر درجة ممكنة من الحرية للادارة العمالية بحيث تكون حرة فعلا لا قولا ، ولا تلجأ الدولة الى ضغوط من أي نوع يمكن التحايل عليها بهذه الطريقة أو تلك ، أو أن تعمد الى فرض الضرائب الكبيرة على المنشآت بحيث لا تترك للعمال من دخلها الا الفتات وتقلل بذلك من اهتمام العمال بالادارة العمالية ، ان لم تهدمه من أساسه ، والادارة العمالية بمعناها الواسع هي الخطوة الأولى في سبيل تصحيح الانحراف وتطبيق اشتراكية الشعب العامل ، وهي التي تحول دون انزلاق الدولة الى الدكتاتورية أو البيروقراطية ، كما أنها هي تقضي بضربة واحدة على كل متناقضات التطبيق الاشتراكي التي تكدر صفاء المجتمع الاشتراكي .(42)

من كل ما سبق يتضح لنا أن هدف التسيير الاشتراكي اليوغسلافي هو ضمان انتصار الطبقة العاملة على النظم... وتدريجيا خلق مجتمع حيث ينقضي فيه الحكم، وحيث يكون التسيير للشعب الذي سوف يصبح مسيرا للأشياء من الفن الى الأمور السياسية. (43)

ومما يجب التذكير به هو أن هذا التحول في الاقتصاد اليوغسلافي قد بدأ في 28 جوان 1950 حيث صدر قانون تسيير المؤسسات والتجمعات الاقتصادية العليا من طرف جماعة العمل ، والذي غير قانون المؤسسات الذي ظهر في سنة 1946 ، وهذا التغيير انما جاء ليتفق مع المبادئ الجديدة للتسيير ،

---

(42) راجع نفس المصدر السابق ،ص 8.

(43) Voir Milc Ko Drulo vic: OP. CIT. P. 201.

وحاليـــا يطبق في المنشأة اليوغسلافيـــة "قانون العمل المشترك" الذي صـدر في 25 نوفمبر 1976 والذي أعلن بعـــد سنتيـن من صـدور دستـور 1974 الجديد الذي يعرف في مادتـه الرابعـة عشر أسس التسييـــــر الذاتي وذلك «بأن العامـل الذي له الحق في العمل بالوسائل الاجتماعية (أي الوسائل التي يملكها المجتمع) يجـد أن لـه الحـق أيضـا في تسييـر العمل وشؤون منظمـة العمل المشترك مع كل العمـال الذين يشتركـون معـه بكل صفـات الاشتراك ، كمـا أن لـه الحـق في تنظيـم علاقات العمـــل وتقرير أهـم التجمعات المطاليـــة لتحقيـق الانتاج والحصـول على عائـــد شخصــــــي» (44) .

35 I — المنشأة المسيرة ذاتيا : — منـذ الموافـقة على قانون العمل المشترك سنة 1976 الذي يقنـن وينظـم مجموعـــة من الأحكـام الممزوجة في التعديلات الدستوريـة سنة 1971 وغيرها ، ومضمـــون في كل المستويات من حيث جوهرها من القاعدة الى القمـــة ، وان منظمـــة القاعدة للعمل المشترك هي التي تكون على المستوى الأدني كمـا أكـدت على ذلك برجوعها الى المادة 14 من الدستور والتي تنص على ما يلي : «يمارس العمال مباشرة وبالتساوي حقوقهـم السو سيو اقتصاديه ، وحقوق أخرى في التسيير الذاتي» ذلك لأن نتـائج العمل الجماعي تستطيـع أن تظهر فيـه بصفـة جليـــة كقيمـــة في منظمـة العمـل أو فـــــي السوق ، والعمال في استطاعتهم هنا ممارسـة حقوقهـم في التسيير الذاتـــي ، ولذلك يمكن أن تستنتج بأن منظمة القاعدة للعمل المشترك تكون وحدة تقنيــة (روشـة مثلا) اقتصادية منتجة متميـزه قابلة للتقويـم النقدي ، وان التسيير الذاتي المباشر من طرف العمال لا يمكن أن يطبق الا في منظمات القاعدة للعمـــــل المشترك التي تحتوي على أقل من 50 عضـوا ، وانه اذا تعدى ذلك فيمكــــن أن تؤسس أجهـزة التسيير الذاتـــي كالآتــــي : —

---

(44) اعـدد مكتب العمل الدولي (جنيف) : الادارة العمالية في يوغسلافيا مصدر مذكور سابقــــا . ص 108 .

3 - مجلس العمـال : - الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يقوم عليها التسيير الذاتي في يوغسلافيا ، والموجه الأساسي للاقتصاد اليوغسلافي خاصة في مجال الصناعة .

أ - تعريفه : يعرفه مكتب العمل الدولي بجنيف بقوله : « المجلس العمال هو هيئة نافذة تبت في المناشط المتنوعة للمنشأة وسياستها العامة، وكل القرارات الرئيسية لا تخرج عن نطاق سلطته ، ومهمته الأساسية هي مهمة الجمعية التشريعية : انتخاب وعزل أعضاء اللجنة التنفيذية (وهي هنا مجلس الادارة) ، وفحص تقاريرها الدورية ، وواجبات نحو تعيين أو فصل المدير ، اقرار اللوائح والقواعد الفرعية للمنشأة " مشاريع " التمويل والتنمية الاقتصادية برنامج الاستثمارات والميزانية والحسابات »(45)

ب - تركيبه وعدد أعضائه : - هذا المجلس يجب أن يطابق تركيبه التركيب الاجتماعي لجماعة العمل في منظمة قاعدة العمل المشترك ، ويكون لاعضائه صلاحية تجديد الانتخاب مرة واحدة فقط(المادة 492 لقانون 1976(46) والمرشحون للمجلس العمالي هم في أغلب الأحيان من اتحاد الاشتراكيين أو من طرف المنظمات الجماهيرية ، أي منظمة الشبيبة ، والنساء ، والنقابة ، وقدماء المجاهدين . (47) .

---

(45) نفس المصدر السابق . ص 107 - 108 .

(46) Voir Marie lavigne: op.cit.p.p. 122 - 124.

(47) Voir alain guillerm et yvon bourdet : clefs pour l'auagestion paris , Edition Seghers. 1977. P. 161.

ويقـول " الليبيـرمستر" : إن أعضـاء المجلس العمالي يتراوحون بيـن 15 و120 عضـوا وفقـا لحجـم المنشأة ، أما جلساتـه فيجب أن تعقـد مرة على الأقـل كل ستـة أسابيـع ، وكذلك بطلب من ثلث أعضائه ، أو من مجلس الادارة ، أو مـن المديـر ، أو المنظمـة النقابيـة في المنشـأة ، وتتخـذ القـرارات بأكثريـة أصوات الحاضريـن ، شريطـة أن يحضـر الاجتماع أكثر مـن نصـف أعضـاء المجلس لتكـون مداولاتهـم مشروعـه ، والمجلس العمالـي ينتخب رئيسـه ويسمى أعضـاء مجلس الادارة ، وأعضـاء مجلس الادارة والمدير يحضـرون جلسـات المجلس العمالي ليقدموا له المعلومـات اللازمـه للمناقشـة وجلسـات المجلس مفتوحـه لكـن أعضـاء المجموعـه العماليـه ، ويستطيعون توجيـه الأسئلـة فيهـا ، ولكنهـم لا يملكون حق التصويـت ، كمـا أن القانون ينص على ثلاثـه أربـاع الأعضـاء يجب أن يختاروا من بين عمال الانتاج (48) .

جـ - جهـاز التنفيذي : منتخـب من طرف المجلس لمـدة عاميـن على الأكثـر ، ولـه امكانيـة الترشيـح للانتخاب مـرة واحدة فقط .

د - جهـاز الادارة : - وهـو منتخـب من طرف المجلس العمالي لمده أربع سنوات على الأكثـر ويمكن أن يجدد مـرة واحـدة . (49)

ولا يضـع القانون حـدا أدنى لجلسـات مجلس الادارة ، ولكـن من المفهوم أنـه يجب أن ينعقـد أكثر ممـا ينعقـد مجلس العمال ، ويبـدو أن الاجتماعات الأسبوعية هي القاعـدة في المنشآت الصناعيـة الكبرى ، وطبقـا لبعض المراقبين قد تحدث هذه الاجتماعات يوميـا ، كما يجب على الرئيس عقد اجتماع غير عادي اذا طلب المديـر أو أي عضـو في المجلس ، والنصوص القانونية الخاصه باجراءات مجلس الادارة تشابه بصفـه عامـه مثيلاتهـا بالنسبة لمجلس العمال ، ما عـدا أن رئيسه لا يمكـن أن يوقع بنفسه عقوبـة الإخلال بالنظام في الاجتماعات ، ولكن عليـه أن يحول الأمـر الى مجلس العمال .

---

(48) الليبـرمستر : الاشتراكية والتسيير الذاتي (التجربة اليوغسلافية) ، ترجمة نزيـه الحكيم . الطبعة الأولى - بيروت . دار الآداب . 1965 . ص 53 .

(49) Voir Marie Lavigne ; op. cit. P . 124.

3353 - رئيسـا مجلس العمال ومجلس الادارة : - ليس لرئيسي مجلس العمال ومجلس الاداره سلطة خاصـة من ناحيـة المبدأ ، فهما كبقيـة أعضاء المجلسين - مـا عدى حـق الدعـوة لعقد الاجتماعـات ، وتحديد جـدول الأعمال ، علـى أن ثمـة استثناءات لهذا المبدأ أقرهـا القانون ، فمثلا يجب أن يوقع رئيس مجلـس العمال مع المدير وكبيـر المحاسبيـن على المستندات الخاصة ببعض العطيات الماليـة وتقسيـم بعض أرباح المنشأة .... الخ ، وينتدب أحـد الرئيسيـن لتمثيـل المنشأه أو الهيئـة التي يترأسها أمـام بعض السلطات أو المحاكـم امـا مـع مع المدير أو على حـده في حاله حدوث منازعات مع المدير . (51)

وبعد أن تكلمنـا عـن أجهزة التسيير الذاتي ، نعـود الى أولى هذه الأجهزة التي تتمثـل في مجلس العمال لنتكلم عن الاختصاصات التي يقوم بها في المنشأة اليوغسلافيـة .

4353 - اختصاصات المجالس العمالية في يوغسلافيا : - تمتـد اختصاصات المجالس العمالية في يوغسلافيـا الى القرارات التي تشمل : -

- الموافقـة على الخطط الرئيسيـة وعلى الحساب الختامـي للمشروع .
- تسيير المشروع وتحقيق الخطـة الاقتصادية .
- انتخاب أعضـاء هيئـة ادارة المشروع وعزلهم جماعة أو أفراد .
- اقرار نظام المشروع (الذي يجب أن ينال أيضـا موافقـة مجلس المنتخبين في البلدة) .
- مناقشـة تقارير هيئة الادارة والموفقه عليها .
- توزيـع العائد الصافي للمشـروع .
- انضمـام المشـروع الى الروابط الاقتصاديـة .
- استخـدام الأدوات الرئيسيـة .

---

(51) راجع / اعداد مكتب العمل الدولي (جنيف) : الادارة العمالية في يوغسلافيا مصدر مذكور سابقا ص 135 - 136 .

- إختيـار المشروع بالاتفاق مع مجلس المنتخبيـن. (51)

- وكما يقول نفس المؤلف السابق : ((وما أن انشئت المجالس العمالية ومنها الحرية المستمادة - حتى ظهرت آثارها : من مكافحة التبذير، وزيادة في الانتاجية، وخفض عدد العمال، على أن هذه الآثار الايجابية كانت تقابلها بدرجة أدنى دون ريب - اتجاهات سلبية، ومن انحرافات اقتصادية (على حساب المثل العليا للاشتراكية) وتنافس غير أخلاقي (بالاستغناء عن النساء والعمال المسنين والاستثمارات المنتجة) والاستخدام الاجتماعي أو الجماعي للفائض، على أنه لا بد من القول أن الآثار الايجابية للتسيير العمالي كانت لها الغلبة الواضحة على النوازع الاقتصادية والعصبيات الاقليمية أو المحلية للمنتخبين، كذلك لا ينبغي لنا أن ننسى نتائج تزايد مراكز السلطة الفعلية بتطبيق اللامركزية، فلئن كانت القوانين ما تزال تصدر عن المجلس التنفيذي الاتحادي، فان سلطات أقرب كثيرا الى المنتجين المباشرين (كالبلدة، والمؤسسات الاجتماعية) هي اليوم مراكز تطبيقها وبالتالي مراكز الرقابة على هذا التطبيق.)) (52)

ويتابع المؤلف بقوله : ((وقد لاحظ عدد من المراقبين أن المجالس العمالية هي أكثر نشاطا تلقائيا في مجالات تثقيف العمال وتكوين الاطارات وفي مناقشة قضايا مستويات الحياة، منها ما يتصل بمشكلات الانتاج والتسويق، فهذه يغلب أن يثيرها وأن يقترح بشأنها الفنيون أو المدير. ففعالية الاطار اذن هي التي تغذي المناقشات، وهي تغذيها أحيانا بمساعدة جداول وخطوط بيانية ووثائق أخرى تنسخ على الآلة الطابعة وتوزع سلفا على أعضاء المجلس، وقد شهدت الأعوام الأخيرة مزيدا من اللجوء الى هذه الوسائل الايضاحية السمعية والبصرية.)) (53).

---

(51) راجع البيرستر : المصدر المذكور سابقا .ص 53- 55.

(52) نفس المصدر السابق : ص 48 - 49.

(53) نفس المصدر السابق : ص 56.

ويقول مؤلف آخر: «وفي الوقت نفسه، فقد تفقد أية مناسبة تتدهور فيها علاقات العمل داخل المنشأة فرصة لا حياء الاهتمام بمختلف شؤون الأفراد مثل التوجيه والاختيار المهني، واعادة التعيين، والمناهج الخاصة. الخ وتظهر التجارب في هذا الموضوع باهتمام كبير من الصحافة العمالية والمنشآت الرائدة، كما تظفر بذلك الكتابات عن هذا الموضوع في الدول الأخرى وهذا ما يصدق أيضا على الاعلام والاتصال داخل المنشأة الرائدة، فإن الادارة تتطلب قدرا كبيرا من أعمال الاعلام لكي تتاح لجماعات العاملين الالمام والمتابعة وابداء الاقتراحات، وبالاضافة الى وسائل الاتصال التي سبقت الاشارة اليها فان مجالس العمال في المنشآت الكبيرة تنشر عادة نشراتها ومجلاتها الخاصة، وهناك النشرات المطبوعة عن اللوائح والقواعد، وعدد آخر كبير من المنشورات التي تكتب على الآلة الكاتبة وغيرها» (54)

واذا أمعنا النظر في تظام التسيير الذاتي العمالي في يوغسلافيا وحسب ما ذكرنا سابقا، وجدنا أنه يعتمد على نظام المجالس العمالية، وهذا النظام انما هو فريد من نوعه حيث أنه يعطي لمجالس العمال الحق في اتخاذ القرارات في كل ما يخص المنشأة الموجود فيها، من حيث التسيير أو النظام العام للمنشأة الموجود فيها، من حيث التسيير أو النظام العام للمنشأة (سواء الاجتماعي منه أو الاقتصادي) وكذلك في مختلف المجالات التي سبقت الاشارة اليها، ومما لاحظناه أيضا أن مجالس العمال في يوغسلافيا، هي التي لها حق انتخاب مجلس الادارة، والمجلس التنفيذي، وهو الذي يختار مدير المنشأة، وهو الذي يعمل على عزل كل هذه المجالس أو أحد أعضائها في حالة الخطأ المتعمد، ورأينا كذلك أن المجلس العمالي يقوم بدوره في النوعية الاجتماعية للعمال، فيما يتعلق بجميع

---

(54) اعداد مكتب العمل الدولي (جنيف): الادارة العمالية في يوغسلافيا. مصدر مذكور سابقا. ص 251 - 252 .

جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية في المنشأة ، وكذلك مجال الحياة العامة، وهذا يكون بالاتصال بالعمال في المنشأة عن طريق صحافته الخاصة بالمنشأة، وبطرق أخرى عديدة ، سواء منها الكتابة أو الرسم ، أو المحاضرات أو المناقشات التي تتاح من خلال عقد لقاءات مع العمال لابداء آرائهم واقتراحاتهم في المجالات المختلفة بالمنشأة.

سادسا – مقارنة بين نظام المجالس العمالية في البلدان الرأسمالية والبلدان الاشتراكيـــــة.

بعد أن درسنا نشأة وأشكال المجالس العمالية في كل من النظامين الرأسمالي والاشتراكي ، حيث رأينا أنه يطلق عليها في الاتحاد السوفييتي (السوفييات) وألمانيا الغربية (نظام اشتراك العمال في الادارة) ، وفي بريطانيا (لجان الانتاج المشترك) ، وفي فرنسا (لجان المنشآت) ، وفي يوغسلافيا (مجالس العمال) ، تفرض علينا الدراسة المقارنة أن نظهر أوجه الشبه والاختلاف بين نظام المجالس العمالية (وممثلاتها) في البلدان الخمسة التي درسناها ، ونعني : — الاتحاد السوفييتي ، ألمانيا الغربية ، أنجلترا ، فرنسا ، ويوغسلافيا على أن نعود في الفصل القادم الى المقارنة بين نظام المجالس العماليه في الجزائر وممثلاته في هذه الدول .

I – أوجـــه الشبـــــه : –

– من خلال دراستنا التاريخية المقارنة لنشأة وأشكال المجالس العمالية ، توصلنا الى أن تلك البلدان الخمسه تتشابه في بعض النقاط ، منها : –

– هذه البلدان الخمسه أنشأت مجالس عماليه رغم اختلاف تسميتها ، هذا بالاضافة الى وجود النقابات في جميع هذه البلدان .

– لم تظهر تلك المجالس الا بعد بذل جهود جبارة من العمال ، كالصراعات والاضرابات للمطالبة برفع الأجور والمشاركة الفعليه في تسيير المنشأة والمراقبة فيها كما هو الحال في انجلترا ، وكذلك للسهر على السير الحسن للخدمات

- تؤمن البلدان الخمسة السالفة الذكر بأن نظام المجالس العمالية (أو شبيهتها) يعمل على فتح الأبواب أمام العمال المنتجين للمشاركة في التسيير، وذلك باعطاء اقتراحاتهم في الخطط السنوية والمقترحات الخاصة بالمنشأة من حيث التنظيم بها وساعات العمل ..... الخ .

- كما تتشابه هذه البلدان من حيث أن لمجالسها العمالية (مثيلاتها) لجان عمل تساعدها في عملها .

- وتتشابه البلدان الخمسة أيضا في أن لها مجالس ادارية في المنشآت يشارك فيها ممثلوا العمال .

<u>II ٤٦ ٢ أوجـه الاختلاف:</u>

بعد أن أظهرنا أوجه التشابه بين نظام المجالس العمالية (ومثيلاتها) في البلدان السالفة الذكر، نتطرق الآن الى اظهار أوجه الاختلاف بينهما ، حيث نجد ما يلي :-

- <u>من حيث التسمية</u> :- تختلف التسمية لهذه المجالس من دولة لأخرى، فنجد في الاتحاد السوفييتي يطلق عليه "سوفييت" بمعنى مجلس العمال وكذلك يطلق عليها في يوغسلافيا اسم " مجلس عمال " .

أما في فرنسا فيطلق عليه اسم "لجنة المنشأه" وفي انجلترا يطلق عليه "لجنة الانتاج المشترك" وفي ألمانيا الغربية يطلق عليها نظام اشتراك العمال في الادارة

- <u>ومن حيث التشكيل</u> :- يتكون مجلس العمال في الاتحاد السوفييتي من ممثلي العمال فقط وكذلك في ألمانيا الغربية ويوغسلافيا ، أما في انجلترا فانه يتكون من ممثلي العمال وكذلك من الأعضاء الذين تختارهم الادارة، بينما نجد أن لجنه المنشأة في فرنسا تتكون من ممثلي العمال ويرأسها رب العمل أو ممثله .

- ومن حيث التمويل : - يمول مجلس العمال حين أنشئ في الاتحاد السوفيتي من طرف الدولة، وكذلك الحال في يوغسلافيا فان الدوله هي التي تمول مجالس العمال في المنشآت، (أو على الأصح فأن مجلس العمال هو الذي يسير ميزانيه المنشأة) .

- أما في فرنسا فان رب العمل هو الذي يمول لجنة المنشأة للقيام بأداء الخدمات الاجتماعية العمالية .

- ومن حيث تشكيل اللجان المنبثقة عن المجالس العمالية (مثيلاتها) :

ففي يوغسلافيا ، نجد أن اللجان التي تساعد المجلس العمالي هي متفرغة عنه (أي أنها متكونة من بعض أعضاء المجلس) وكذلك ألمانيا الغربية) أما في فرنسا وانجلترا فهي متكونه من العمال الغير أعضاء في لجنه المنشأة، أو لجنة الانتاج المشترك، ورئاسة هذه اللجان ترجع لعضو من لجنة المنشأة كما هو الحال في فرنسا .

- من حيث مديري المنشآت في هذه البلدان ، ففي يوغسلافيا يختار مجلس العمال مدير المنشأة بموافقة الحكم المحلي في البلدة ،أما في فرنسا وانجلترا فرب العمل هو المسؤول الأول والأخير .

- من حيث صلاحياتها :- تختلف من حيث أن لمجلس العمال في يوغسلافيا الحق في اتخاذ القرارات في المنشأه في جميع المجالات من حيث المصادقة على الخطه السنويه أو عزل المدير العام، أو الفصل في المنازعات بالمنشأه . . . الخ .

- أما في فرنسا وانجلترا ،فان للجان المنشآت ، ولجان الانتاج المشترك، رأي استشاري فقط في تسيير المنشأة .

ـ ومن حيث مجال عملهـا الأساسي : ـ هي في يوغسلافيـا المسؤولـة الاولى والأخيـرة عن تسيير المنشأة والرقابـة فيها ، وبذلك فإن انشـاء هـذه المجالس يعتبـر وسيلـه للقضـاء على البيروقراطيـه التي هي العـدو الأول للاشتراكيـة ،كما أنهـا قامت من أجل حـل مشكلتـين من المشاكل المستعصية في المجتمع الاشتراكـــــي ،

الأولى تحديد الأسعـار وانتظامهـا ، والثانيـة مشكلـة ضمـان النـوع وجودته أما في البلدان الأخرى مثل فرنسـا وانجلترا ، فانها قامت أساسا من أجل السهر على سيـر الخدمات الاجتماعيـة والمشاركة في التسيير .

ومهما يكن فاننـا نسجل الاختلاف الأساسي الموجـود بين التسييـــر المشارك "cogestion" والتسيير الذاتـي "Autogestion" فالأول يعني المشاركة في أخـذ القرارات " أي بيـــن ممثلي العمال والادارة" هؤلاء (أي ممثلي الادارة ، الذيـن يمثلـون نظـام ينتظرالفـاءه ، أمـا الثاني فيعني أن العمال هم الذين يسيـــرون بـدون أن تكون هناك قسمه في التسيير ، وهذا ما يبيـن لنا أن التسيير الذاتي في معناه هو بعيد جـدا عن التسيير المشارك .

I - القســـــم النظري : - دراسة سوسيولوجية وتاريخية لمجلـــس العمال ودوره في التوعية العمالية .

I - الفصـل الرابــــع : - المجالس العمالية في الجزائروممقارنتهـا بمثيلاتها في النظامين الرأسمالي والاشتراكـي .

قبـل أن نتطـرق الى المجـالـس العماليـة في المؤسسـات (المنشآت) الاشتراكية الجزائرية ، وأهـداف التسييـر الاشتراكـي علينـا أن نذكـر الدواعي التاريخيـة التي أدت الى ظهورهـا ، لأنهـا لم تظهـر عن طريق الصدفـــــة ، وقـد عطنـا على توضيـح ذلـك من خـلال تعرضنـا لكيفيـة ظهـور الحركـــة العمالية في الجزائر إبان الاحتلال الفرنسي ، وذلك بشيء من الايجـاز ، والمرحلة التي طبقـت فيها الجزائر نظـام التسيير الذاتـي في سنـه 1963 ، والــــس المرحلـة التي صدر فيها ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وبعضـا من مراحـل تطبيقـــه وبعض السلبيات التي نتجت عند تطبيقـه .

I 14 - نبـذة تاريخيـة عن ظهور التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر : -

في البدايـة نذكـر أن كفـاح الحركـة العماليـــة لم يكـن منفصـــلا عن كفـاح الشعب الجزائري ابان الاحتلال الفرنسي ، بل كان جـزءا كبيـرا منـــه ، وركيـزة أساسيـة له ، عند مـا كان الاستعمار الفرنسي يعمل على أن يحيــــل الشعب الى حال من الاستعبـاد والاذلال ، وذلك باستغلال كل نقاط الوعي التي اكتسبها من تاريخه ،

ومن مقومات شخصيته ليجعله مادة خاما قابلة للتحويل الرأسمالي ، ومن ذلك انه سلبه أرضه وحولها الى ملكية خاصة بيد المعمرين ، فحول بذلك مجموع الشعب الى حالة الفاقة والبطالة ، وعمل على خلق " العمل المأجور " وحالة التردي والانحطاط الثقافي ، وبهذا نجد أن العمال الجزائريين لم يكونوا فئة متميزة عن بقية فئات الشعب الجزائري في جميع أوضاعهم الحياتية ، وهذا جعلهم في طليعة النضال من أجل تحرير البلاد ومن ثم تصدر العمال مع بقية فئات الشعب مقدمة الحركة الوطنية ابتداء من انبثاق "نجم شمال افريقيا" الى ميلاد "جبهة التحرير الوطني" ، وعند تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فبراير 1956 بمبادرة من مناضلي جبهة التحرير الوطني ، كان الهدف الحقيقي منه هو ادراجه في خضم الثورة المسلحة . وكان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يعمل من أجل :-

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال ،
- الاعتراف بالشخصية الوطنية الجزائرية ،
- حل النقابات الفرنسية .

من خلال هذه النقاط الثلاث نستنتج أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان يتطلع الى تحرير شامل سياسي واقتصادي واجتماعي . (1)

---

(1) راجع الثورة والعمل : اللسان المركزي أ ع ع ج ..
عدد 238 أكتوبر 1979 ص 14

- أما في عهد الاستقلال ، فبعد أن حصلت الجزائر على استقلالها وبفضل النضج السياسي للفلاحين والعمال الذين اكتسبوه من خلال سنوات الحرب ، ووعيهم للمؤامرة التي تحاك خيوطها لضرب الاستقلال ، وبالمسؤوليات الجديدة الملقاة على عاتقهم ، قاموا بتسيير المزارع التي هجرها المعمرون ذاتيا ، قبل أن تصاغ قوانينه نظريا . (2)

والتسيير الذاتي في الجزائر أخذ أشكالا معينة ومحددة ، ومنها أنه اهتم بالجزء المهجور من طرف المعمرين ، وبذلك كانت المشاركة المباشرة من طرف العمال في المنشأة ، وفي الواقع أن التسيير الذاتي للمنشآت من طرف عمالها كان قد سجل في حقيقة الثورة الجزائرية ، وذلك نتيجة لا طلاعها على تجارب مماثلة خاصة التجربة اليوغسلافية . (3)

ولقد جاءت قرارات 23 مارس 1963 مكرسة للواقع الموجود حيث وضعت النصوص حدا للمرحلة انتقالية ، وحددت نظاما لمجموع الأملاك الشاغرة ، ومن ذلك أن المشروعات التعدينية والزراعية التي تعلن مهجورة سيديرها العمال عن طريق أربع هيئات هي :

---

(2) راجع الثورة والفلاح : اللسان المركزي أ.و.ف.ج . عدد 36 ، 1981 ، ص 33 .

(3) Voir Alain guillerm et yvon bourdet: Clefs pour l'autogestien paris. Edition Seghers . 1977.P. 175.

- الجمعية العمومية .
- مجلس العمال وكان عدد أعضائه في ذلك الوقت يتراوح بين 10 الى 100 عضو ومدته لا تزيد عن سنة .
- لجنة الادارة . وتضم من 3 أعضاء الى 11 عضوا ، ولثلث أعضائها حق المشاركة مرة ثانية .
- المديــر .

- ومما تجدر الاشارة اليه أن العمال الموسميين لا يحق لهم أن يكونوا أعضاء في الجمعية العمومية . (4)

- نظمت القرارات السالفة الذكر عملية التسيير التي شقت بعد ذلك طريقها أمام عدة مصاعب ، وذلك أن المركزية التي فرضتها مرحلة الانطلاق تسببت في تخفيض الانتاج والاخفاق المعنوي ، مما تطلب التخلي عن ذلك الأسلوب ابتداء من شهر نوفمبر 1965 باعتماد مبدأ اللامركزية في تطبيق القرارات المتخذة ، وفي 30 ديسمبر 1968 صدر الأمر المتعلق بالتسيير الذاتي على ضوء المعطيات المستخلصة من التجربة ، وكذا المراسيم الخمس التطبيقية التي نشرت في شهر فيفري 1969 بداية للمرحلة الثانية في تجربة التسيير الذاتي الفلاحي ، وقد شكلت تلك النصوص الاطار القانوني الذي نمى فيه التسيير الذاتي .

- وقد تضمنت القوانين الجديدة النص لأول مرة على تنظيم انتخابات لتجديد هيئات التسيير تنظيما دوريا ، ذلك أن جل المزارع لم تجدد فيها هيئات التسيير منذ سنوات ، ولم يكن الأعضاء في بعض الأحيان منتخبين بالمرة ، مما كان يتناقض ومبادئ التسيير الذاتي ، الذي يحتم مراقبة حقيقية لعمال القطاع على المسيرين الذين أسندت اليهم مهمة تسيير المزرعة ، وقد تم وضع حد لتلك التجاوزات

---

(4) - Voir Ibid : P. 177.

للمبادئ الأساسية للتنظيم باجراء انتخابات في مجموع المزارع في نفس السنة، وفي الفترة 1969 – 1972 عرف التسيير الذاتي دفعة قوية حيث حددت هياكله وأصبح المديريين من قبل وزارة الفلاحة، ورئيس المزرعة ينتخب من قبل العمال، ويقوم بالتسيير مجلس العمال والجمعية العمومية وقد بدأت مرحلة جديدة في سنه 1972، هي ظهور الثورة الزراعية كعامل قوي عزز مكسب التسيير الذاتي والمكتسبات الاشتراكيه في الحقل الفلاحي. (5)

أما في المجال الصناعي: – فنظرا لعدم وضوح النصوص، قرر الحزب والاتحاد العام للعمال الجزائريين بمناسبة انعقاد أول مؤتمر للتسيير الذاتي الصناعي في مارس 1964 أهميه تحديد المسؤوليات النقابيه في القطاع المسير ذاتيا، وأمام هذه الوضعية نجد أنهما وضعا لجان التسيير تحت الرقابة قبل انعقاد المؤتمر. (6)

وقد جاء في مشروع التقرير المقدم للمؤتمر من طرف أ ع ع ج في أول مؤتمر حول التسيير الذاتي في الصناعة «أنه على عمال القطاع الصناعي أن يكونوا واعين بالمرحلة الحالية لا لظروف البطالة أو لظروف الفلاحين العاطلين في القطاع التقليدي فحسب، ولكن أيضا بالنسبة للعمال في القطاع الفلاحي المسير ذاتيا، كما يجب العمل على خلق مناصب شغل جديدة، مع تحديد الحد الأدنى للأجور تبعا للتأهيل المهني مع الاضافات مثل (الحوافز، الشؤون الاجتماعيه. الخ، والعمل على رفع الانتاج.» (7)

---

(5) – راجع مجله الثورة والفلاح : مصدر مذكور سابقا. ص 34.

(6) - Voir Francois weiss ; doctrine et action Syndicales en Algerie Edition Cuyas paris . 1970. P. 212 .

(7) _ Ibid : P. 114.

وبعد سنوات قليلة قامت الدولة بتعميق مراسيم التسيير الذاتي مثل ما فعلت في الميدان الزراعي من حيث المساهمة في التسيير والمراقبة ، وذلك باصدارها للمرسوم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر1971 الذي يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وتقوم بهذه المهمة مجالس عماليه منتخبه من طرف عمال المنشأه .

- وبصدور هذا القانون أصبحت هناك ثلاث هيئات تتولى تسيير المنشأة الاشتراكية ، وهذه الهيئة الادارية الثلاثية هي مجلس عمال المؤسسه ، ومجلس مديريه المؤسسه ، والمدير العام للمؤسسه (المنشأه) .

وفيما يلي نقوم بدراسه مجلس العمال وعلاقته بمجلس الاداره ، والمدير العام ، والنقابه العماليه .

II 4 : مجلس العمال في المنشأة الجزائرية : -

نتيجة لما للتسيير الاشتراكي للمؤسسات من أهمية في مجال مساهمة العمال في تسيير مؤسستهم ، فان الدكتور علي عوض حسن يرى بأن المؤسسات الاشتراكية في الجزائر تسير على الأسلوب اللامركزي القائم على مبدأ الادارة الذاتية للعمال بوصفهم منتجين ، والمعلوم أنه من الناحية العملية لا يمكن لجماعة العمال أن تقوم بأسرها مباشرة بادارة المؤسسات الاشتراكية ، ولذلك فان الذي يتولى مهمة هذه الادارة هي الهيئات التي تمثل العمال في المؤسسة التي من بينها مجلس العمال . (8) ولذلك نقوم هنا باظهار الطريقة التي يتشكل بحسبها مجلس العمال ، واجتماعاته ، وكيفيه حله في حالة عجزه أو في حالة عدم احترامه للقوانين . . . الخ .

---

(8) الدكتور علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1975 . ص 150 .

1-2-4 تشكيلـه وتركيبـــه : ـ لقد أوجب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات «أن يكون في كل مؤسســة أو كل وحدة منها مجلس للعمال » (المادة : 19) (9) و«ينتخب مجلس عمال الوحدة لمدة ثلاثة أعوام من طرف جماعة عمال الوحدة» (10) و«تتألف هذه الجماعة من مجموع عمال الوحدة الذين لهم ستة أشهر على الأقل من العمل الفعلي » (المادة : 21) (11)

فالعمال المؤقتون أ (الذين لم تمض عليهم ستة أشهر لا يكون لهم الحق في الاشتراك في الانتخابات . «و يكون انتخاب مجلس عمال المؤسسة لمدة ثلاثة أعوام بمعرفة عمال الوحدات التي تتألف منها المؤسسة ، وان كانت تتضمن وحدة واحدة فقط ، فان مجلسها ينتخب لمدة ثلاثة أعوام من طرف جماعة العاملين بهذه الوحدة » (المادة : 22) (12) .

و«يتألف مجلس عمال المؤسسة أو الوحدة من سبعة أعضاء الى خمسة وعشرين عضوا حسب الأهمية العددية لجماعة العمل » (المادة : 24) (13)

الا أنه صدرت تعليمة عن السيد وزير العمل والتكوين المهني ، و رئيس اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات بتاريخ 14 جانفي 1981 تحت رقم 87 تزيد من عدد ممثلي العمال في المجالس العمالية حسب ما تحتوي عليه كل مؤسسة

---

(9) جبهة التحرير الوطني : التسيير الاشتراكي للمؤسسات (الميثاق والنصوص التطبيقيـة) . 1975 . ص 18 .

(10) نفس المصدر السابق . ص 19 .

(11) نفس المصدر السابق . ص 19 .

(12) نفس المصدر السابق . ص 19 .

(13) نفس المصدر السابق . ص 19 .

أو وحدة من العمال وطبقا لهذه التعليمة فان مجلس العمال بمركب الحديد والصلب (الحجار بعنابة) والذي أجرينا به هذه الدراسة يحتوي على 45 عضوا .

ـ شروط الناخب والمرشح فيه : ـ لقد حدد قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات شروطا في الناخب وأخرى في المرشح نبدأهما : ـ

ـ شروط الناخب : هناك ثلاثة شروط لا بد من توفرها في كل ناخب ، وقد حددها قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات كما يلي : ـ

ـ «أن يكون بالغا من العمر تسع عشر سنة كاملة .

ـ أن يكون متمتعا بحقوقه الوطنية .

ـ أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في العمل الفعلي داخل المؤسسة» (المادة : 25) (14) .

ـ شروط المرشح : ـ لقد حدد ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الشروط التي يلزم توفرها في المرشح بما يلي : ـ

ـ «أن يكون بالغا من العمر احدى وعشرين (عاما) سنه كاملة ،

ـ أن يكون متمتعا بحقوقه الوطنية ،

ـ أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في العمل الفعلي داخل المؤسسة ،

ـ أن يكون منخرطا في نقابة منذ عام على الأقل ،

ـ ألا يكون من الأعضاء المعنيين في مجلس المديرية .

ـ ألا يكون من الأصول أو الفروع من عمود النسب أو عمود الحواشي لرئيس المؤسسة أو الوحدة .» (المادة : 26) (15)

ـ ومما تجدر الاشارة اليه أن هناك لجنة تجمع الترشيحات على مستوى المؤسسة أو الوحدة لتحدد القائمة النهائية وقد جاء في

---

(14) . نفس المصدر السابق ، ص 19 .

(15) . نفس المصدر السابق ، ص 19 .

هذا الصدد في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ما يلي : -

«ويتم تجميع الترشيحات من طرف لجنة الترشيح محدثة في مستوى المؤسسة أو الوحدة وهي مؤلفة من ممثلي الحزب والاتحاد العام للعمال الجزائريين ، والوزارة المشرفة، وتحدد هذه اللجنة القائمة النهائية للمرشحين بعدد مضاعف للمناصب الواجب شغلها .» (المادة : 27) (16)

3 - اجتماعاته : - وجاء في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

«يعقد مجلس عمال المؤسسة اجتماعين عاديين في السنة ، ويعقد مجلس عمال الوحدة أربع اجتماعات في السنة ويجوز لكل واحد من المجلسين أن يعقد اجتماعات غير عادية بطلب من المدير العام أو المدير، واذا طلب ذلك من الرئيس الثلثان على الأقل من أعضاء المجلس، ويجتمع أيضا بدعوة من رئيسه .»
(المادة : 40) (17) .

وسنعود الى بعض الانتقادات التي وجهت الى هذه المادة من حيث عدم كفاية هذه الاجتماعات .

و«ينتخب مجلس العمال في حضيرته وعلى قائمة تتضمن ترشيحا مزدوجا وبالاقتراع السري ولمدة سنة قابلة للتجديد ضمن الكيفيات رئيسا يكلف بادارة مناقشاته ، ويكون كاتب الفرع النقابي قابلا للانتخاب لرئاسة المجلس.»
(المادة : 41) (18) .

أما من حيث كون اجتماعاته صحيحة وقانونية ، فان ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات تطرق الى هذه النقطة حيث [illegible] فيه أنه : «يجوز لمجلس العمال أن يتداول قانونا اذا كانت الأغلبية من أعضائه حاضرة ، وفي حالة عدم بلوغ هذا النصاب القانوني يدعى أعضاء المجلس للحضور من جديد بواسطة لصق الاعلانات ، ويمكن حينئذ أن يتداولوا بصفة صحيحة مهما كان عدد الحاضرين .» (المادة : 42) (19)

---

(16) نفس المصدر السابق : ص 19 .
(17) نفس المصدر السابق : ص 20 .
(18) نفس المصدر السابق : ص 20 .
(19) نفس المصدر السابق : ص 20 .

وفيما يتعلق بتحضير جدول أعمال اجتماعاته فانه جاء في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ما يلي :-

«يعد مشروع جدول أعمال الاجتماعات ويوجه من طرف مدير المؤسسة أو الوحدة والرئيس معا الى سائر أعضاء مجلس العمال وذلك في ظرف ثمانية أيام على الأقل قبل الاجتماع ، ويجوز لأعضاء المجلس أن يطلبوا تسجيل كل مسألة تابعة لاختصاصات المجلس ، ويصادق مجلس العمال على جدول الأعمال النهائي ». (المادة : 43) (20) .

و«تتخذ مقررات ولوائح وتوصيات مجلس العمال بأغلبية الأعضاء الحاضرين ». (المادة : 25)(21) .

4-2-4 - حله : - ومما تجدر الاشارة اليه أنه «لايجوز وقف أو حل مجلس العمال في حالة عجز أو أخطأ جسيمة ، يرتكبها عند ممارسة اختصاصاته وتعلن العقوبة بقرار وزاري بالنسبة لمجلس الوحدة وبمرسوم لمجلس المؤسسة، بمبادرة السلطات النقابية أو الحزبية أو الوصية ». (المادة : 47) (22) .

4-2-5 - صلاحياته : - سنذكر هنا الصلاحيات والاختصاصات التي يقوم بها مجلس العمال ، سواء بابداء الرأي والاستشارة فقط ، أو التي يشترك فيها مع مجلس المديرية ، أو التي يبت فيها ، أو التي يصادق عليها .

صلاحيات ابداء الرأي والاستشارة : - يستشار مجلس العمال فيما يلي : -

- المساهمة في التطور الصناعي ، والعمل على رفع الكفاية الانتاجية ، وضمان الاستقرار في علاقات العمل ، والارتفاع بمستوى معيشة العمال وترقيتهم فكريا ومهنيا .

---

(20) نفس المصدر السابق : ص 20 .
(21) نفس المصدر السابق : ص 21 .
(22) نفس المصدر السابق : ص 21 .

- اصدار الآراء والتوصيات حول مشروع المخطط لتطوير الوحدة أو المؤسسة في نطاق تحضير المخطط الوطني ، كما يبدي رأيه في تنفيذ المخطط السنوي .

- ابداء الرأي حول الحسابات التقديرية لإيرادات ومصاريف المؤسسة أو الوحدة .

- اصدار آرائه وتوصياته حول مشروع برنامج الاستثمارات . (23)

- الصلاحيات التي يشترك فيها مع مجلس المديرية : - تتضمن المادة 31 من الأمر المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات على أن «يشترك مجلس العمال مع المديرية في اعداد سياسة الموظفين والتكوين المهني .»

- صلاحيات البت في بعض الأمور : - تنص المادتين 32 ، 72 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات على أن مجلس العمال : -

- يبت في تخصيص النتائج المالية للمؤسسة أو الوحدة في نطاق القوانين والنظام .

- البت في التوزيع داخل المؤسسة للحصة من النتائج المحددة قانونا والمخصصة لجماعة العمال .

- صلاحيات المصادقة على بعض الأمور : - يصادق مجلس العمال على مشاريع البرامج الخاصة بالنشاط وميزانية التجهيز والسير السنوي لهيئات الخدمات الاجتماعية والثقافية ، وكذلك التقرير المالي فيما يخص تنفيذ الميزانيات المذكوره قبل ارسالها الى مندوب الحسابات المرتبط بالمؤسسة . (24) .

- وقد أجمل المشرع الاختصاصات السالفة الذكر فيما أورده في (الماده : 39) من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، من أن مجلس العمال «يسهر على حسن تسيير المؤسسة وعلى زيادة الانتاج وقابلية الانتاج وعلى التحسين المستمر للجودة وعلى القضاء على التبذير وعلى مراعاة النظام في العمل وتحقيق أهداف المخطط .»

---

(23) راجع نفس المصدر السابق : ص 91 .

(24) راجع نفس المصدر السابق : ص 93 .

وهذه الواجبات تقع على عاتق كافة العاملين في المؤسسة، كما أسلفنا الاشارة اليه، وتدلنا المادة: 38 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات على أنه «لايجوز لمجلس العمال أن يطلب من كل شخص مختص تابع للمؤسسة أو الوحدة أو من كل خبير تابع للقطاع العام أن يقدم له البيانات حول مستندات ونشاطات المؤسسة أو الوحدة وذلك لأجل قيامه باختصاصاته.»

- الا أنه ظهرت بعض الاختلالات عند تطبيق مواد التسيير الاشتراكي للمؤسسات فيما يخص صلاحيات مجلس العمال، وقد أفرزت التجربة العملية بعض التناقضات كتلك التي جاءت في تقرير الندوة الجهوية لولايات الشرق الجزائري المقدم للندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات في أفريل 1985، فلاحظت أن:

- مثلا جاء في الأمر 71/74 المادة 32 أن نصت في بعض أعلى أن «مجلس العمال يعمل على توزيع الأرباح» الا أنه في الحقيقة يتناقض مع ما جاء في القوانين الأخرى المتعلقة بهذا المجال، لذلك رأى المجتمعون ضرورة التوفيق بين قوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقوانين الخاصة بالتسيير المالي.

- جاء في الأمر 71/74 المادة 30 «يصدر مجلس العمال رأيه حول التقرير المالي السنوي» الا أن هذه المادة لم توضح الاجراءات التي يجب اتخاذها في حالة رفض مجلس العمال لهذا التقرير، فاقترح أعضاء الندوة الجهوية ضرورة توضيح الاجراءات المتعلقة بهذه الوضعية.

- جاء في الأمر 71/74 المادة: 37 «يستشار مجلس العمال فقط في اصلاح القضايا الأساسية الخاصة بالعمال» ومن الملاحظ أن هذا يتناقض مع الدور النقابي للمجلس، لذلك يجب مساهمة مجلس العمال في القضايا التي تمس العمال سواء من قريب أو من بعيد.

- اعتبارا لما جاء في الأمر 71/74 المادة : 40 ، فان الاجتماعات الدورية لمجلس المؤسسة المحدد باجتماعين في السنة ولمجلس الوحدة بأربعة اجتماعات في السنة هي غير كافية لعلاج المشاكل المطروحة، ولذلك أقترح أن يجتمع الأول أربع اجتماعات في السنة والثاني يجتمع مرة كل شهرين . (25) .

6 - وظائفه ومهماته : - ولمجلس العمال وظائف ومهمات تتوافق تماما مع وظائف النقابة العمالية، ويورد النص التالي أهمها : -

- «بعث الأصالة الاسلامية والعربية للجزائر، عن طريق تشجيع برامج التعريب والمساهمة في انجاح التثقيف العمالي .
- تحقيق التضامن بين العمال بتشجيعهم على الانضمام للنقابات وتنمية روح التعاون بغية دعم الاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- تكوين قيادات ثقافية وحرفية واعية تكون قادرة على قيادة جماهير العاملين ، نحو تحقيق المزيد من الاشتراكية والديمقراطية .
- رفع المستوى الاجتماعي والصحي للعمال ، بما تقدمه من مساعدات اجتماعية ،
- توعية أعضاء النقابات بغية تكوين المواطن الصالح والكشف عن القيادات ، لتكون مركز الاشعاع الاشتراكي ،
- تمثيل العمال الجزائريين في المؤتمرات» (26)

---

(25) راجع حزب جبهة التحرير الوطني . الاتحاد العام للعمال الجزائريين : التقرير الجهوي لولايات عنابة، قالمة، سكيكدة، أم البواقي، تبسة، المقدم للندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات. المصادق عليه بتاريخ 1984/07/12 ص 11 .

(26) الدكتور علي عوض حسن : المصدر المذكور سابقا . ص 152 - 153 .

241 ـ لجـــانــه : لقد جاء في المادة : 49 من قانون التسيير الاشتراكـي للمؤسسـات أنه《يمكن أن يحدث داخـل كل مؤسسـة أو وحدة عـدة لجان دائمـة . وعلى أي الأحوال لا يمكن احداث أكثر من خمس لجان للشؤون التاليـــة :ـ

الشؤون الاقتصادية والماليـة، والشؤون الاجتماعية والثقافيـة، والشؤون التـأديبية، شـؤون المستخدمين والتكوين، شؤون حفظ الصحة والأمـن .》(27)

و《تتألـف اللجـان الدائمـة من أعضـاء يعينهـم مجلس العمال بالأولويـة من بين أعضـائه، الا اذا كانت هذه اللجان مدعوة للحكم في مسائـل تتعلق بالنظام وحفظ الصحـة والأمـن، ففي هذه الحالة تكـون اللجـان مؤلفة بنسبـة النصف من ممثلي لمجلس العمال وممثلـين تعينهم المديريـة نظـرا لاختصاصاتهم 》(المادة : 50) (28)

وفيمـا يلـي نـورد اللجـان الخمس الدائمـة ومهامهـا مع تطرقنا للاختلالات القانونيـة التي ظهرت عند التطبيـق والاقتراحات العملية التي أفرزتها التجربـة من خلال عمل هذه اللجـان .

ـ لجنـة الشؤون الاقتصاديـة والماليـة : 《وتتكلف هذه اللجنة على العمـوم بدراسـة جميـع مسائل قابلية الانتاج والتسيير في المجاليـن الاقتصادي والمالي، وتشترك على الخصوص في ابرام الصفقـات》(المادة 51) (29)

الا أن التجربـة العمليـة بينـت أن هذه اللجنـة لا تجتمـع الا نادرا وهذا راجع الى عـدم حصولها على المعلومـات الاقتصادية الضروريـة لدراسـة

(27) ـ حزب جبهة التحرير الوطني : ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسـات مصـدر مذكـور سابقا، ص 21 .

(28) ـ نفس المصدر السابق ، ص 22 .

(29) ـ نفس المصدر السابق ص 22 .

المسائل المتعلقة بها ، وقد جاء في المرسوم رقم 74 / 251 المادة 7 أن لجنة الشؤون الاقتصادية تجتمع مرة في الشهر في جلسة عادية ، الا أن الملاحظ أن ذلك قد يؤدي الى الاخلال بسير الأجهزة الأخرى للتسيير الاشتراكي للمؤسسات لذلك لا بد أن تجتمع كلما دعت الضرورة الى ذلك ، سواء بطلب من مجلس العمال أو من المديرية . (30)

_ لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية /

تتكلف لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافة بدراسة جميع المسائل المتعلقة بوضعية العمال الاجتماعية ، وبالتسيير عند الاقتصاد للمؤسسات الاجتماعية والثقافية التابعة للمؤسسة أو الوحدة . (المادة 52) (31)

ودائما بخصوص عمل هذه اللجنة جاء في المرسوم رقم 4 / 252 المادة 8 أنها لا تستطيع أن تجتمع الا في جلسة عادية مرة واحدة في الشهر بسبب الاشعار المسبق المحدد لها بثمانية أيام ، وهذا بالنسبة للاجتماعات الطارئة ، الا أن التجربة المعيشة بينت أن مهلة 24 ساعة كافية لاشعار المديرية لعقد جلسة طارئة (32)

_ لجنة المستخدمين والتكوين /

نص قانون ت ش م على أن هذه اللجنة تشارك في اعداد سياسة المستخدمين والتكوين وتستشار اجباريا في المسائل المتعلقة بتوظيف المستخدمين وبالموارد والفوائد المادية الممنوحة للمستخدمين غير الموارد والفوائد الناجمة من توزيع النتائج المالية للمؤسسة (المادة : 53) (33) .

---

(30) راجع حزب جبهة التحرير الوطني . ع ع ج . التقرير الجهوي المقدم للندوة الوطنية الرابعة للت ش م . مصدر مذكور سابقا . ص 11

(31) _ ميثاق وقانون الت ش م . مصدر مذكور سابقا . ص 22

(32) _ راجع حزب جبهة التحرير الوطني . ع ع ج التقرير الجهوي المقدم للندوة الوطنية الرابعة للت ش م . مصدر مذكور سابقا ص 15 .

(33) _ ميثاق وقانون التسيير ش م . مصدر مذكور سابقا . ص 22 .

كما أن آراءها غالبا ما ترفض من طرف المديرية بدون توضيح للأسباب الخاصة في مجال السياسة العامة للمستخدمين ، وفي بعض الأحيان لا تستشار اطلاقا .

لذلك فالملاحظ أنه لكي تؤدي هذه اللجنة مهمتها على أحسن وجه على المديرية أن تزودها بالوثائق والمعلومات الضرورية ولا تأخذ المديرية أي قرار بشأن سياسة المستخدمين الا بعد مصادقة اللجنة عليها واعتبار كل ما يتم خارج هذا الاطار يعد باطلا .

- لجنة التأديب/

(تتكلف اللجنة التأديبية باعطاء رأي سابق في كل المسائل المتعلقة بتأديب المستخدمين والتي تعرض عليها اجباريا من طرف المديرية) (المادة 54) (34)

ومن خلال الممارسة العملية لأعمال هذه اللجنة يرى التقرير أن بعض الأحكام الواردة في المرسوم الصادر بتاريخ 1983 في حاجة الى اعادة النظر فيه ، نذكر من ذلك الطعن في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة ، فما دامت لجنة التأديب لها الحق في النظر في القضايا التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة يكون من العدل أن يسمح بالطعن في العقوبة ابتداء من الدرجة الأولى .

وورد أيضا بشأن هذه اللجنة أن تبليغ قرار العقوبة التأديبية يكون خلال الأيام الأربع الأولى (المادة 31) وهذا متناقض مع المادة 8 من نفس المرسوم التي تنص على تبليغ العقوبة للعامل المعني في مدة أقصاها 90 يوما ، لذلك فاننا نرى ضرورة توضيح هذه المسألة باعتبار أن مهلة تبليغ قرار لعقوبة هي أربعة أيام مع اعطاء مهلة 90 يوما من معاينة الخطأ من أجل أخذ العقوبة ، مع تقييد المديرية بمهلة دراسة طلبات الطعن وتبليغ العامل المعني بالقرار المتخذ في مدة معينة .

---

(34) - نفس المصدر السابق ، ص 22 .

كذلك نلاحظ أن الظروف القانونية التي أحيطت بهذه اللجنة كادت أن تفرغها من محتواها القانوني والأدبي، لذلك نرى، أن تصدر القرار المدني بدلا من الاقتراح . وفي حالة عدم الاتفاق يطبق القرار الأخف، مع الحرص الشديد على التحريات الدقيقة وجمع كل المعلومات التي من شأنها توضيح ظروف الخطأ وكذا استحقاق المعني .

أما فيما يخص لجنة التأديب للوحدة المؤسسة، فالملاحظ هو غياب اجراءات النظر في طلبات الطعن داخل الوحدة المؤسسة، لذلك لا بد من النظر في طلبات الطعن ——————————————> باعادة النظر في قرار التأديب الأولى من طرف مجلس وحدة المؤسسة ، على أن توجه الطعون الى مجلس مديرية الوحدة المؤسسة، المجتمع كلجنة للطعن والمتبع نفس الطريقة في التسيير والعمل على غرار اللجنة القاعدية للتأديب ويعتبر قرارها فاصلا مع احتفاظ المعني بحقه القانوني خارج الهيئة المستخدمة. (35)

- لجنة حفظ الصحة والأمن جاء في قانون ت ش م أن هذه اللجنة «تتأكد من تطبيق القواعد التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وتقترح جميع التحسينات التي تراها مستحبة ، وتقوم علاوة على ذلك بدور تكوين المستخدمين فيما يتعلق بالوقاية» (المادة : 56) (36) .

الا أنه ومن خلال التجربة العملية المعيشة حتى انعقاد الندوة الوطنية الرابعة للت ش م في أفريل 1985 ، يلاحظ على أعمال هذه اللجنة التشتت وعدم الانضباط وعدم انتظام اجتماعاتها لذلك فإن المشاركون في الندوة الجهوية الرابعة للت ش م يرون ضرورة الاجتماع الاجباري لهذه اللجنة المهمة حسب الدورات الواردة في نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات وذلك من أجل مناقشة وتنفيذ اجراءات تحسين حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، ويقترحون الاسراع في اصدار القرار الذي يشير اليه المرسوم رقم 74/255 المتعلق بمتابعة سير هذه اللجنة.

---

(35) راجع حزب جبهة التحرير الوطني . أعجج . التقرير الجهوي لولايات عنابة قالمه . تبسة . سكيكدة . أم البواقي . سوق اهراس . خنشله المقدم للندوة الوطنية الرابع، للتسيير الاشتراكي للمؤسسات . مصدر مذكور سابقا ص 16 . 17 .

(36) ميثاق وقانون ت ش م مصدر مذكور سابقا . ص 22 .

ويرون أن النتائج الوخيمة التي تنجم عن عدم احترام قواعد حفظ الصحة والأمن لا تمس العامل فقط بل تتعداه الى المؤسسة وعائلته فنظرا لأهمية هذا الجانب الحساس فإنه لابد من التعرض لمسائل حفظ الصحة والأمن في كل اجتماعات مجلس العمال والجمعيات العامة لتحسيس العمال بالخطر وتكوينهم لتجنب هذه الأخطار.

أ-2) علاقته بمجلس الادارة: - أن وحدة الادارة لا يمكن التراجع عنها، وذلك لأسباب واضحة هي التنسيق والفعالية، ذلك أن مشاركة العمال مهما اتسعت ليس لها أن تخلص رئيس المنشأة من مسؤوليته ازاء السير العام لمؤسسته، الذي هو وحده مطالب ومحاسب أمام الأمة، واذا كان عليه أن يحترم صلاحيات مجلس العمال فليس لهذه الأخيرة أبدا أن تدرس صلاحياته، فالعمال مشتركون مع الادارة في تسيير المؤسسة ولا يحلون محلها، ومما يؤكد على ذلك ما جاء في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من: أن مشاركة العمال لا ينفي وجود وحدة الاداره الضرورية في إطار التخطيط للحفاظ على التنسيق في تسيير مجموع الاقتصاد. وبالفعل فان كل من الادارة والعمال الذين يسيرون ملكا عاما في المصلحة المشتركة للأمة والفرد، يتحملون معا مسؤولية جماعية وشاملة ازاء هذا الملك العام، ولكن صلاحيتهما واختصاصتهما ليست مختلطة ولا متداخلة.

أ-3) علاقته بمدير المنشأة: - يعين المدير العام للمؤسسة بموجب مرسوم يتخذ من السلطة الوصية على المؤسسة وينحى من عمله بنفس الادارة القانونية التي عين بها، ويعين المديرون العامون المساعدون وغيرهم من المديرين الآخرين بموجب قرار تتخذه السلطة الوصية على المؤسسة بناء على اقتراح المدير العام للمؤسسة، وتنتهي مهامهم بنفس الادارة القانونية التي عينوا بها، وفي المؤسسات التي تتبعها وحدات اقتصاديه يعين مدير الوحدة بموجب قرار يتخذ من السلطة الوصية باقتراح المدير العام للمؤسسة وينتهي عمله بنفس الادارة التي عين بها، ويباشر مدير الوحدة عمله تحت سلطة المدير العام للمؤسسة. (37)

---

(37) راجع الدكتور خميس السيد / اسماعيل: الادارة العامة في الجزائر (دراسة وصفيه وتحليلة) المنظمة العربية للعلوم الادارية، القاهرة، مطبعة مصر 1975، ص 58-59.

أما بالنسبة لاختصاصاته وعلاقتها باختصاصات مجلس العمال فقد ورد في المادة : 61 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات : «يتصرف المدير العام للمؤسسة تحت سلطة الوزير الوصي ويكون مسؤولا عن التسيير العام للمؤسسة في نطاق اختصاصاته المحددة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية ، وفي احترام الاختصاصات الموكلة إلى مجلس العمال ويمثل المؤسسة في جميع أعمال الحياة المدنية ، ويمارس السلطة على الموظفين .» (38)

وفي هذا النص نرى أن المدير العام للمؤسسة يختص بمهمة الادارة التنفيذية لأعمالها المختلفة ، وعلى هذا الأساس فهو يساهم في تنفيذ القرارات التي تتخذها القيادة الجماعية ، وعلى المدير العام أن يلتزم بهذا الدور ، فلا يتجاوز اختصاصاته ، ولا يمارس غيرها من الاختصاصات الموكلة الى مجلس العمال ، ويستمد المدير سلطاته من اللوائح والقرارات الرسمية وما يفوض في ممارسة من مهام ادارية أخرى ، ويلاحظ أن المدير في مباشرته لهذه الاختصاصات يعتبر مسؤولا أمام أجهزة الرقابة المختلفة ، فهو مسؤول أمام مجلس العمال عن حسن ادارته ، كما يعمل تحت سلطة الوزير الوصي على المؤسسة العامة . (39)

[4-2-2] العلاقة بين المجالس العمالية والنقابة العمالية في المنشأة الجزائرية : -

- ومما تجدر الاشارة اليه أن النقابة في الجزائر هي الممثل الوحيد لكل العمال ودورها سياسي والرئيسي هو حماية وحدة عالم العمل ، وبالنسبة لنقابتنا الوظيفتين السياسة والتسيير متكاملتين ، وتحقيق هذا التكامل يكمن في سياق تنظيمي واحد (مجلس نقابي ، مجلس عمال) ، ومما منبثقين عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وفي الواقع هذا التكامل مترجم بانعقاد

---

(38) - حزب جبهة التحرير الوطني : ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات . مصدر مذكور سابقا ، ص 23 .

(39) - راجع الدكتور خميس السيد اسماعيل : المصدر السابق . ص 60 - 61 .

أربعة اجتماعات عادية سنويا على الاقل لمعالجة مشاكل التسيير وكذلك المشاكل ذات النوع السياسي والنقابي طبقا لقوانين الاتحاد العام للعمال الجزائريين، مع التفرقة ذات الجانبين لنسق تنظيمي واحد، هل تأسيس المجالس العمالية لا يتعدى على وجود المجلس النقابي ؟ فالاجابة يمكن أن تكون ايجابية، حيث يلعب دوره لصالح تقوية المجلس النقابي الذي له الأولوية في خلق مجلس العمال، لأنه دون فرع نقابي لا يمكن أن يكون هناك مجلسا عماليا، ودون تنظيم عالم العمل، ودون رفع وعيه السياسي والايديولوجي لا يمكن تحقيق مشاركة العمال في التسيير، هكذا فان وضع هياكل التسيير الاشتراكي بعيدا عن اضعاف النقابة، بالعكس فهو يوسع قواعدها، وهذا الاتساع بعيدا عن ايقاف عمل هيئات التسيير الاشتراكي للمؤسسات، بالعكس يذهب في اتجاه تدعيمها وتفتحها والدفاع عنها، وذلك فان التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو مكسب للاتحاد العام للعمال الجزائريين. (40)

- ويتوافق رأي محفوظ غزالي مع ما ذهب اليه مصطفى بوتفنوشات في هذه التفرقة، حيث يرى أن النقابة تعمل عن طريق ازدواج العمل الذي يتحمله مجلس العمال، وبالمرة جهاز تسيير نقابي : الغاية منه كما أكد ذلك الميثاق هو بالتحديد التقليل والقضاء على كل أشكال المطالبة التي تأتي عن طريق المنازعة الموجودة في المنشأة الرأسمالية التي تسبب قلة معرفة الفوائد الموجودة بين مسيري المنشأة والمنتجين، وبهذا يظهر لنا جليا احدى الأدوار التي يقوم بها مجلس العمال، والتي تتمثل في مراقبة التسيير في المنشأة ليسهر على تحسين الانتاج والانتاجية، ويكافح ضد التبذير هذا النوع من المراقبة مؤهل (شعبي) من طرف الميثاق يبدو أساسا في

---

(40) Voir Mostefa Boutefnouchet: Le Socialisme dans l entreprise. Evolution de la gestion Socialiste des entreprises en Algerie. ALGER . E.N.A.P. 1978. PP. 162_ 163.

مراقبة تامة في المنشأة ، والقيام بالكفاح ضد أشكال البيروقراطية ، (هذا طبعا بفضل المراقبة اليومية لمجلس العمال في المنشأة) ، وبهذه الطريقة تأتي عقلنة التسيير الاشتراكي للمؤسسات بتدعيم أحد الأهداف الناجمة للمشاركة ، الى جانب الهدف المربوط بتحويل تقارير الانتاج ، ومن هذه الزاوية فمشاركة العمال تترجم امكانياتهم لممارسة حقوقهم في التسيير التي اعترف بها القانون وحتى يتمكنوا في المستقبل من معرفة كيفية صياغة المتطلبات المتعلقة بممارسة السلطة في المنشأة وكيفية فرضها (أي تطبيقها) ومن ناحية أخرى امكانيات تنظيم وتحسين مستوى وعيهم بطريقة تجعلهم ينموا قدراتهم على المناقشة ، وبهذا يكون تدخل العمال مناسب لدور الحكومة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية (41)

- وقد جاء في الندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : يبدو أن الممثلين متفهمون للطابع الأساسي لسياسة التسيير ، وقد لاحظ البعض بأنه لا يوجد فرق بين مجلس العمال والمجلس النقابي ، حيث أن لهم نفس تشكيلية الأشخاص وهذا ان المجلسين يجتمعان على السواء لمناقشة نفس المشاكل ، وعموما فالمكتب النقابي التابع لمجلس عمال المؤسسة مكلف بدفع نشاط الوحدات في ثلاثة ميادين ، الانتاج ، والمهام الوطنية الأخرى (أي التكوين السياسي والايديولوجي) ، وحل المشاكل الاجتماعية والثقافية ، ولكن يبدو بوضوح أن تنمية الحركة السياسية والنقابية تبقى غير متساوية بالنسبة للوحدات والمنشآت ، وان الظواهر المتكررة على مستوى عال ساهمت كثيرا في تحديد دور النقابات ، وهذا راجع الى غياب النصوص المحددة لقانون نقابة مجلس العمال ، مما يؤدي الى تشجيع أكثر للالتباسات التي تدور حول هوية مجلس العمال ومجلس النقابة . (42)

---

(41) Voir Mohfoud ghezali : la participation des travaillelleurs à la gestion Socialiste des entreprises .Alger .OFFICE des publications universitaires . 1977. P. 10.

(42) Voir Ibid: P.P. 93. 94.

ج- أهمية المجالس العمالية في التسيير الاشتراكي للمؤسسات : -

بان صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يعتمد أساسا وكما سبق أن أشرنا على المجالس العمالية في المنشآت ، انما :《 يهدف الى اقامة علاقات انتاج جديدة لكل نشاطات الانتاج والتوزيع والخدمات باشتراك العمال في التسيير والرقابة، ويهدف كذلك الى رفع الانتاج وتحسين الانتاجية، وتجنب اقتصادنا مخاطر الوقوع في البيروقراطية ، والانحرافات في اقامة علاقات الانتاج الاشتراكية 》(43)

ويهدف كذلك الى تحسين المستوى الفني والكفاءة الانتاجية لدى العامل مستفيدا من التكوين التقني ، وهذا لرفع المستوى الثقافي للسيطرة على البيئة ، ويندرج هنا النظام ضمن الاطار اللامركزية، وهذه تجعل العمال يمثلون قوة استراتيجية ويكسبون القوة المسيطرة والتأثير داخل المؤسسة وتحتم مشاركتهم في الخطة ، فأخذ العمال بأن يهمهم مصالح القطاعات العمومية داخل في هذا الاطار، وهذا لا يشكل عائقا بالنسبة للخطة المركزية ، ثم ان تملك الدولة لوسائل الانتاج ومشاركة العمال في تسييرها يلغي رأسمالية الدولة ، وكان هذا رد فعل ثوري نتيجة لتعقيد العملية التطورية للانتاج الاجتماعي بحيث أصبحت ضرورة اقتضتها مرحلة التطور الاقتصادي (44) .

هذا وأن :《 التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم يعد شعارا أو هدفا بل هذا النمط الجديد من التسيير أصبح حقيقة واسعة ثابتة تسير أحكامه على العديد من المؤسسات الوطنية نظرا لما تكتسبه هذه المؤسسات من مكانة استراتيجية في اطار اقتصادنا الوطني ، والاهمية لا تكمن في ذكر عدد هذه المؤسسات الوطنية، انما تكمن أساسا في طبيعة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي انطلقت عمليتها مع بداية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهذه العملية

---

(43) حزب جبهة التحرير الوطني : النصوص الأساسية المصادق عليها من طرف المؤتمر الرابع للحزب، الجزائر، من 27 الى 31 يناير 79 ، ص 130 - 131 .

(44) Voir Mostefa Boutefnouchete: op . cit. P. 148.

في حقيقتها وفي أهدافهـا الا تعني أن جماهير عمالنـا أصبحوا يمارسون مباشرة ما ينطوي عليه تسييـر المؤسسات من أعمال وتصرفات. ليس المقصود من التسيير الاشتراكي هو تحويل مسؤولية ومهام التسيير من جماعة متخصصة تتكلف باسم الدولة بحمل هذه المسؤولية، وتحول تلك المهام الى مجموعات، بل المقصـود منه هو اشراك مجموع العمال بالضـرورة في وضـع المخططات الوطنية للتنميـة، وبرامج المؤسسات والوحدات، ثـم القيام بحزم بوظيفـة المراقبـة عند وبعد تطبيقها (أي المخططات) »(45)

ولذلك تدخلت الدولـة من أجل وضـع أجهزة المشاركـة في مكانها، ولا سيمـــا مجالس العمال ولجانها الدائمـة، وكذلك مجلس الادارة، وهذا التدخل يكمـــن خصوصـا في تنظيـم الانتخابات واختيار المترشحيـن، والعمـل المنسجـم لأجهزة المشاركـة حسب مبـدأ جماعي. (46).

من خلال دراستنا النظريـة والميدانية، اتضـح لدينا بأنه نجمت عن تطبيق التشريع بعض السلبيات، وقد ذكرها ميثاق 1976، حيث جاء فيه «ولا شك أيضا أنـــه قد طرأ على التسيير الاشتراكـي للمؤسسات صعوبات عنـد تطبيقـه في الميدان تنجم في الغالب عن ضعف تنظيـم المؤسسات الاشتراكية، ونقـص في نضج الاطارات أو المسـؤوليـن النقابييـــن »(47).

---

(45) وزارة العمـل والتكوين المهني : مجلة التسيير الاشتـراكي للمؤسســات: (من خطاب السيد وزير العمل والتكوين المهني : رئيس اللجنة الوطنية للتسييـــر الاشتراكـي للمؤسسات. العدد 01. 1977. ص 14.

(46) Voir Mahfoud Ghezali : op. cit. P .35

(47)- حـــزب جبهـــة التحرير الوطني : الميثاق الوطني . الجزائر. المعهد التربوي الوطني. 1976. ص 135.

ومثـل هذه الظاهره تتجلى في عدة أشكال ، تسمى بصفة عامـه الـــس ترجمـة احتجاج العمـال على طريقـة العمل التي يسير عليها ممثلوهم ، وذلـــك من أجل ابراز الوضعيـة السيئـه نتيجـة عدم كفاءة بعض مجالس العمال على الترجمة الصحيحة لانشغالات العمال والمشاركـة الفعالة في التسيير (48)
حيث أن هدف الفعالية الاقتصادية الذي ألح عليه الميثاق الوطني لم يحظ دائمـــا بالأولويـة عنـد تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

1-3-I — المآخذ التي وجهت الى التسيير الاشتراكي للمؤسسات مابين السنوات 1976و1982 والحلول المقترحـة في هذه الفتـرة :

— على العموم سنحصر فيما يلي النقائص المسجلة عـن سوء تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين وكذلك الحلول المقترحه لها وبعض الوثائق الأخرى الصادرة بعد هـــــذا المـــؤتمـــــــر ،هذا وتجدر الاشارة الى أن لوائح المؤتمر السادس أ ع ع ج لم نجـد فيها شيئا كثيرا يهمنـا في هذا البحث . وهي كالتالـــــي :—

— نقص في التخطيط والبرمجـــــــة ،
— ضعـف في استعمال عقلاني للامكانيات المادية والبشريـــة ،
— مظاهر مختلفـة للتبذير والتهاون والتغيب ، مع سوء الاستعمال والتسيير المحكـم ،
— بيروقراطيـــة مفرطـة مع نقص في انضباط العمل ناتج عن النقص في التنظيم أو ضعف في التأطيـــــــر .

— نقص في المراقبـة ومحاسبـة المسؤوليـــن ،
— تأويلات سيئـة للنصوص ، ونقصهـــا في بعض الميادين وكثرتها في ميادين أخرى .
— مركزيـة مفرطـة تؤدي الى فقدان اتخاذ القرارات في المستويات الدنيا . (49) .
— «لاجعل مجلس العمال مجرد جهاز استشاري يتوقف على ابداء رأيـه ،
— تقدم الجوانب الشكليـة في شرح النصوص على حساب الجوهر الموحـد الذي يرغبـه التسيير الاشتراكـي للمؤسسـات» (50)

---

(48) Mohamed Mahfoud Zeghdi. op. cit. p. 95

(49) راجع حزب جبهـة التحرير الوطني . أ ع ع ج . الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس أ ع ع ج . الجزائر . دار الشعب . 1978 . ص 92 ـ 93 .

(50) الثورة والعمل (عدد خاص) اللسان المركزي أ ع ع ج . عدد 346 . 25 جانفي 1982 ص 13 .

4-3-2 - الحلـول المقترحة لتفادي هذه المثالب : -

- ولايجـاد حلول فان المؤتمر الخامس أ ع ع ج قد أوصى بما يلي :-

- حث الهيئات السياسـة والنقابيـة على القيام بدور الرقابـة الفعلية ،

- وضـع أسس وهياكل تكويـن مناسبـة من شأنها أن تسمح للعمال بالتكويـــن السياسي والسيطـرة الفعليـة على التكنولوجيا المستعمـلة ، وهذا بواسطة الترقيـة والتكويـن المستمريـــن .

- ايجاد نمط تسيير موحـد من شأنـه أن يسمح للعمال بالأداء الفعلي لمهامهـم كمنتجيـن مسيريـن واعطائهم امكانية المراقبـة المنصوص عليها في الميثاق الوطني .

- التطبيـق الصارم لمقاييـس الكفاءة والنزاهــة والالتزام ازاء اختيـار المسؤوليـن في انتقـاء الرجال المكلفيـن بالتسييــر .

- المساهمـة الفعليـة في اعداد المخطط الوطني وكل برمجة تتعلق به ، وكـــل اجراء يمسهـم ومراقبتهـم في تنفيـذه .

- تبسيط الاجراءات الاداريـة للوصول الى تسيير أحسـن .

- القيـام بعملية توعية للعامل في مهنته كمنتج ومسيـــر .

- وضع هياكل مناسبـة للاستعمال العقلاني للامكانيات المادية والبشرية .

- اتخاذ اجراءات ضروريـة لخلق مناخ عمل طبيعي وذلك بـ :-

أ - حــل مشاكل النقــــل ،

ب - حـل مشاكل السكـن ، (بناء الأحياء العماليـة)

ج - تحسيـن وقايـة وأمـن العامــــل ،

د - تكفل الشركـة بالمشاكل ذات الطابع العائلي (المساعدات الاجتماعية .الخ) .

هـ - تكييـف النصوص مع التطور الاجتماعي والاقتصادي ،

و - تشجيـع تطـور الرياضـة ووسائل الترفيـة والثقافـة في المؤسسة . والمساهمة فـي خلق الشروط المعنوية والبدنيـة التي يكون لها تأثيـر على مستويات الانتاج الكمية والكيفيـــة . (51)

(51) راجع حزب جبهة التحرير الوطني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس أ ع ع ج : مصدر مذكور سابقا .ص 93-95 .

ورغم كل هذه الاقتراحات لتسوية الوضعية في المؤتمر الخامس ، الا أنه يبدو واضحا أنها لم يطبق معظمها ، وذلك من خلال ما كشفته الندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات في ماي 1979 حيث سجلت مايلي :-

أنه علاوة على مشكل اختيار الرجال ، فان نجاح التسيير الاشتراكي للمؤسسات سيبقى مقيدا بتسوية النقاط التاليـة :-

"اسوء تأويل النصوص العائد الى التقصير في القيام بحملات الشرح والاعلام والتكوين فشرح النصوص والمبادىء الفلسفية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات يكون ضمانا لحسن تطبيقه . وبالفعل فقد لوحظ :

- عقد حملات شرح خلال الفترات الصيفية (وهي سلبية) ،
- صعوبات ناجمة عن محاولة انتداب المنشطين من أعمالهم الرسمية قصد تكليفهم لحملات الشرح ؛
- سوء اختيار المنشطين .
- رفض بعض المديريات لعقد اجتماعات مجالس العمال الموسعة أثناء ساعات العمل
- قلة الاطلاع ، وأحيانا انعدامه التام من القاعدة الى القمة ، ومن ثم عدم اهتمام الجميع بحياة الوحدة من كافة مظاهرها"(52) .

وعلى الرغم من المجهودات المبذولة من طرف النقابة ، فان حصيلة أو نتائج حملة الشرح للعمال ، بعيدا أن تكون ايجابية ، حيث أن النتائج المرجوة لم تحقق خاصة في ما يتعلق بفهم النصوص من طرف العمال ، حيث لوحظ أنها سطحية وكذلك لأن أجهزة الاعلام (الصحافة، الراديو - التلفزيون) لم تغط بصفة جدية سير أعمال المنشطين والهيآت المعنية وان الصعوبات التي واجهها المنشطون لم تسمح لهم ، ولمختلف الهيئات بتحقيق البرامج الأولية . وهذا أدى بالتالي الى عدم استطاعة المنشطين من تحقيق الاهداف المبرمجة ، وهذا لأن الحملة لم تمس مجموع العمال ، وخاصة الذين يوجدون في أماكن عمل نائية ، وكذا

(52) - حزب جبهة التحرير الوطني الاتحاد العام للعمال الجزائريين. محافظة الجزائر اللجنة المحلية لولاية الجزائر العاصمة. التقرير المقدم للندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات. الجزائر. 1979. ص 4 .

وكـذا بعض الاطارات ومسؤوليــن بعض الوحدات (53) .

I 334 ــ تحليل الوضعية الحالية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات . (للفترات ما بيــن انعقاد المؤتمر الخامس للحزب في ديسمبر 1983 الى غايـــــــة انعقاد الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات في أفريل 1985) :

لقـد وضـع الشـروع في تحليل قواعد المشاركـة والتسيير الديمقراطي للمؤسسات وذلك على ضوء التجربـة المعيشــة ، مع الحرص على تكيفهـا مع النتائج المحصـل عليها من خلال الجهد المبذول ، المبذول وبطريقة تسمح بتخليص التسيير الاشتراكي للمؤسسات من المشاكل المزيفة غير المسؤولة ، كما تسمح بالدفاع عن المصلحــة الحقيقيـة لمجموع العمال على المدى المتوسط والبعيد . (54)

فلقـد " أريـد للتسيير الاشتراكي للمؤسسات عند تشريعـه أن يكون مدرســة للديمقراطيـة ، وتنظيما عقلانيا للعلاقـة بين الادارة المسيرة ومواقع الانتاج بصـورة تضمن ترشيد التسيير وفعاليـة ، وتزيد في الانتاجيـة . وتكون مصدر تغييـــر في الميدان لعلاقات العمل والانتاج في اتجاه تخليصها من الاستغلال والخنـوع والاتكال ، والقضـاء على ظواهر التبذير والرشوة والاختلاس والبيروقراطيـة الخانقة ، لكن هذه التجربـة لم تـدل أن تحقق مطلب ترقيـة الانسان وتوعيتـــــــه

---

(53) Voir Mohamed Boussoumah . L'intreprise socialiste en algerie o.p. u . pp . 470 – 471.

(54) راجـع حزب جبهـة التحرير الوطني ــ تقرير الاميـــــن العام للحـــزب رئيس الجمهوريـــــة المقدم للمؤتمـــــر الخامس للحزب المنعقـــد بالجزائـر العاصمـــة من 19 ـ 22 ديسمبر 1983 ، ديوان المطبوعات الجامعيـــــة الجزائر 1983 . ص 68 .

وتشريفه بالعمل المنتج ، تحولت أحيانا الى وسيلة للتهرب من العمل ، وتبرير الكسل ، وتغطية للتقصير وتشجيع التحايل والتهرب من المسؤولية

ان التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مثل كل قانون يشرع عبارة عن نص وروح ، فلا يجوز أن يحرف النص بما يجعله يتطرض مع قصد المشرع وروح القانون ، ان تسويتنا خصصت وحددت تلك النصوص قصدت ، زيادة على ما أشرنا اليه آنفا الى القضاء على استغلال الانسان للانسان ، وتحقيق العدالة والمساواة الحقيقية تقوم على محاسبة الانسان ومكافئته على العمل المنجز والجهد المبذول ، فلا يجوز بحال من الأحوال أن يتحول هذا المكسب الى وسيلة تحايل أو غش أو تهرب من واجب العمل ، كما لا يجوز أن تتحول مثل العدالة والمساواة والقضاء على الاستغلال الى تسوية بلهاء تتغافل عن طبيعة الجهد المبذول ونوعية العمل المنجز وحقيقة القيمة المضافة ! (55) .

---

(55) نفس المصدر السابق ص 34 - 35 .

ولقد تعرض تدخل الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين الى واقع التجربة المعيشة على جميع الأصعدة، والتي تدل دون سواها على عدم الرجعة عن هذا النمط من التسيير باعتباره مكسبا اشتراكيا أثبت نجاعته . وتعمق في تحليل المسيرة وما اعترضها من عقبات مؤكدا صواب القول بأن التأويل المغرض للنصوص أو سوء تطبيقها أو عدم احترامها كان السبب في التجاوزات والأضرار التي لحقت بالمؤسسات الوطنية. (56) .

ومن النقائص المسجلة في الندوة الجهوية الرابعة لولايات الشرق الجزائري في 1984/07/12، التي تعترض مشاركة العمال في التسيير والتي لها انعكاسات سلبية على السير الحسن للهياكل المادية والبشرية لمؤسساتنا الاشتراكية نجدها تتمثل في :

- عدم توفير الاعلام الدائم لنشاط وسير المؤسسة أو الوحدة ، سواء بالنسبة لممثلي العمال ، أو العمال بصفة عامة.

- ممارسة شتى أساليب الضغوط على ممثلي العمال قصد العمل على الحد من نشاطهم في الميدان النقابي والتسيير.

- عدم توفير الامكانيات المادية والبشرية للهيئات أو الهياكل النقابية على مستوى الوحدات والمؤسسات.

- مركزية القرار على مستوى المؤسسات والوزارات.

- ممارسة شتى الأساليب التي تهدف الى المساس بوحدة الصفوف سواء على مستوى جماعة العمال ، وهذا من خلال هذه الحقوق المادية والمعنوية للممثلي العمال بصورة خاصة والعمال بصورة عامة، وبالتالي كبت وافشال النشاط النقابي ، سواء بالنسبة للنشاط النقابي نفسه أو بالنسبة لمشاركة ممثلي العمال في التسيير ، واعتبار رأى ممثلي العمال رأيا استشاريا لا حقا ، وبالتالي عدم الأخذ به مهما كانت قوة وأساليب

---

(56) راجع الثورة والعمل . (من كلمة السيد الأمين العام أ ع ع ج في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات. عدد 421 . أول أفريل 1985 . ص 8

الناس وأهمية القضايا التي يتناولها ،ويتجسد هذا خاصة في مجلس المديرية الذي ينفرد فيه ،الطرف الاداري بسلطة القرار .

- غياب أو تخلي الاطارات الكفوءة عن الجمعيات العامة للعمال .

- نقص ملحوظ في الكفاءات العلمية ،المهنية ،السياسية وكذا النقص في التوجيه والمتابعة والتقييم ،والمجازاة مما أدى الى سوء استعمال الامكانيات المادية والبشرية في بعض المؤسسات ،والذي انعكس بدوره على الاقتصاد الوطني في الوحدات والمؤسسات الاقتصادية .

- النزعة المفرطه لدى بعض اطاراتنا والمتمثلة في حب العمل الفردي والاستبداد بالسلطة ،والنظرة الضيقه لفلسفة وأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات قصد تمييع المشاركة الحسنة والفعاله في تسيير شؤون مؤسساتنا .

- غياب بعض النصوص التطبيقية وتناقضها أحيانا مع المرجع الأساس للتشريع في ميدان عالم الشغل ،وعدم فعاليتها وانسجامها أحيانا أخرى مع واقع التطور الذي نعيشه .

- تناقض بعض القوانين الداخلية للمؤسسات مع قانون ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون العام للعامل .

- يلاحظ في بعض المؤسسات انفصالا يكاد يكون تاما بين العمال وممثليهم الأمر الذي يجعلهم يعتقدون في بعض الأحيان بأن مجلس العمال هو امتداد للمديرية نفسها . (57)

ومن النقائص التي مازالت توجه للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ،تعدد الهيئات ، وتداخل صلاحياتها داخل المؤسسة الواحدة وضعف الهياكل في آداء وظائفها ،بالاضافة الى ضعف التكوين والكفاءة المهنية لدى بعض المجالس وتجاوزها لصلاحياتها ، والدخول في الصراعات والتناقضات ،الشيء الذي أدى الى ضعف وانعدام التخطيط والتنسيق

---

(57) راجع التقرير الجهوي لولايات الشرق المقدم للندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات .مصدر مذكور سابقا .ص 27 - 28 .

وطغت بالتالي روح الاتكالية، واللامبالاة، والتماطل في تطبيق التوصيات والقرارات مما أثر على فعالية هذه المجالس بصفة عامة وأفرغتها من محتواها وبالتالي لم تقم بمهمتها في ميداني التسيير الرقابة (58) .

وبعد كل هذه الانتقادات الموجهة لعملية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، نجد وبكل موضوعية أن بعض هذه التفسيرات صائبة في معظمها وخاصة المتعلقة منها بالأسباب الأولى للنقائص والتجاوزات، فنجد أن ما أفرزته التجربة المعيشة قد بينت حقيقة لا مفر منها وهي أن محتوى ونوعية كل النصوص الصادرة وفعاليتها ووضوحها لن تكون في آخر المطاف سوى تلك التي توليها اياها الاطارات المسيرة والمنتخبة التي تتكفل على جميع المستويات بتجسيد روح وفلسفة التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

وبهذا الشأن فان الادراك المتسع للمشاكل التي تعرفها مؤسساتنا الوطنية في أنشطتها قد أدى الى اعتبار التسيير الاشتراكي للمؤسسات كعنصر ضغط نشأ من خارج المؤسسة ويضر بأنشطتها . (59)

«فردا على هذا التصور النظري، نجيب أنه اذا كان التسيير الاشتراكي للمؤسسات شكل في بعض الحالات مشكلا للمؤسسة، فليس ذلك أبدا ولأسباب بديهية في نظرنا مشكلا طرح نفسه من الخارج، والحقيقة أنه اذا كان هناك مشكل يستحسن من باب العقل، القول بأن هذا المشكل تحمله المؤسسة في كنفها، حيث أنه من المخطر انتسابه للواقع المحيط به» (60)

---

(58) راجع الثورة والعمل (من كلمة السيد الأمين العام أ ع ع ج في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات) مصدر مذكور سابقا ،ص 11 .

(59) راجع نفس المصدر السابق ص . 15 .

(60) نفس المصدر السابق ،ص

وانطلاقـا مما سبق ذكره يستوجب علينـا أن يتجه كل «تفكيرنـا ومجهوداتنا ووسائلنا الى تجاوز نقص أساسي، ألا وهو التناقض القائم في العديد من الحالات بين درجة الوعي السياسي والتكوين التقني للمسيرين والمنتخبين من جهة ، وأسلوب التسيير المتمثل في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات من جهة أخـــرى» (61) .

ومن خلال التدخلات العديدة في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات لوحظ «الترديد الكثير الكلمة نقص الوعي ونقص التكوين ، ولكن التدخلات في المناقشات بينت أن المستوى هائل من خلال قوة الاقناع والاحاطة بالمشاكل مـــن طـــرف ممثلي العمـال »(62)

من ذلك يتضح لنا أن الفترة الحالية من تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات تختلف عن السنوات أو الفترة الأولى من تطبيقه ، حيث أن سنوات التجربة والممارسة التي سبقت نستطيع أن نقول عنها أنها قد أتت أكلها من حيث ارتفاع مستوى الوعي في الأوساط العمالية . وهذا ما نلاحظه أيضـا عندما تدخل أحد المشاركيـن في هذه الندوة بقوله «عندمـا تسير المؤسسة يقال أن مسيرها جيد وممتـاز ويرقى ويدعم ، وعندما تفلس أو تحبس " يقولون " مجلس العمال ، ولذا أطالب بالمساواة في الثواب والعقـاب »(63)

وهذا ما يبيـن لنا أنه يروج ، أن كل مستوى من الضعف في أي مؤسســة يرجع الى عدم فعالية مجالس العمال ؛ ←

---

(61) نفس المصـدر السابق :ص 15 .

(62) جريدة الشعب . 17 مارس 1985 . العدد 6653 . ص 2 .

(63) نفس المصدر السابق :ص 2 .

حيث بـــرزت النتائج سلبيـة تمثلت في محاولـة العـدول عن الأمـر رقــــم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمـن تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات وعـدم مواصلـة توسيعـه وتعميقـه ، وقـد لمسنـا هذا العدول اثر عملية اعـــادة هيكلـة المؤسسات ، وبالتحديد في المؤسسات التي أصبحت تحت وصاية الولايـات مثـل المؤسسه الوطنيه للتطبيقات التقنية والمؤسسـة التجاريـة للتجهيزات(64)

ان الطريقـة التي يجب أن نعتمـدها لاستدراك النقائص التي يعرفها التسييـــر الاشتراكـي للمؤسسات في سيره تؤدي بنـا بكل منطق الى طرح أولا وقبل كل شـيء مشكل اختيـار الرجال من منتخبيـن ومسيريـن ، والتزامهـم وايمانهم بالمهمة المنوطة بهـم ، ولكن كذلك مشكل كفاءاتهـم وقدراتهم على ضمـان السيـر الحسن لمؤسساتنا التي يجب أن تكون بالضـرورة مؤسسات مثمـرة في تسييرها وانتاجها وذلك خدمة للعمال والتنميـة . (65)

«فأنماط التسيير حيثمـا وجدت في المؤسسة الاشتراكية أو في التسيير الذاتي أو فـي التعاونيـة هي قابلـة بطبيعتها للتحسن والاكتمال ، وبالتالي للتطور ، فهي لا تشكل قواعـد ثابتـة غير قابلة للتغيير ، ومعنى هذا أنـه يمكن تعديل هذه الهياكل وتحسينها طبقـا لما تمليـه التجربـة وما يتطلبـه تنفيـذ الأهداف الجديدة . ومسعى

ومسعى تنميـة القوى الانتاجيـة ، وفقا لارتفاع درجة النضج والوعي لدى العمـــال ، ولما تحقق من أشكال التقـــدم»(66) .

---

(64) التقرير الجهوي لولايات الشرق المقدم للندوة الوطنية الرابعة للتسييـر الاشتراكي للمؤسسات . مصدر مذكور . ص 29 .

(65) راجع الثورة والعمل (من كلمـة السيد الأمين العام للعمال الجزائريين في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات) مصدر مذكور سابقا . ص 15 .

(66) حزب جبهه التحرير الوطني . الميثاق الوطني . الجزائر . 1986 . ص 123 .

ومن كل ما سبق وبكل موضوعية نستطيع أن نقول أن ما أفرزته التجربة من تناقضات وتجاوزات للأهداف التي أدخل من أجلها هذا النمط من التنظيم في المنشآت الصناعية ، أن الأمر يعود بالدرجة الاولى الى مدى وعي وإيمان أعضاء المجالس العمالية للأهداف التي انتخبوا من أجلها ووضعوا كهيئة للتسيير والمراقبة ، وان كان التسيير بالمعنى الدقيق للكلمة يرجع الى متخصصين في الميدان ، الا أن مجلس العمال باعطائه آراء بناءة وواقعية نابعة من واقع التجربة العمالية يستطيع أن يغير أو يثبت خطأ أي تكهن أو آية فرضية للذين يسيرون من وراء المكاتب . هؤلاء المسيرين الذين نجدهم في بعض الأحيان تكون لديهم فكرة كيف أن عاملا بسيطا وأميا أحيانا يأتي ليعطي رأيه لمسير واذا قلنا مسيره فليس معنى هذا أن لديه المستوى العلمي والتقني الذي أهله لذلك ، انما قد يكون اكتسب هذا المنصب من خلال الاقدمية في العمل ، فلذلك نجدهم (أي المسيرين) في بعض الأحيان يتعصبون لآرائهم حتى بعضا من حاملي الشهادات منهم ، لكن في الحقيقة أن هناك بعضا من أعضاء المجالس العمالية أميون لكن لديهم (آراء وذكاء وقدرة لا نجدها عند بعض من لديهم) مستويات تعليمية من حيث تحليلهم للأمور والعلاقات السائدة في المنشأة في بعض الأحيان من محسوبية (بيسطون) وتسلط وغيرها ، وغض النظر عن الأهداف التي أنشئت من أجلها المنشأة والتي ينتظرها منها الاقتصاد الوطني . لذلك فانه بتظافر الجهود وتنسيقها بين المسيرين وبدون أي تعصب أو تقليل في شخصية أعضاء مجلس العمال ورفع الحاجز السيكولوجي والمادي الفاصل بين الشرائح الاجتماعية المختلفة الموجودة في المنشأة ليصبح الجميع عملا ، وهذا حسب قوانين وتشريعات العمل الجزائرية ، فان الادارة الثلاثية في المنشأة من مدير ، الى مجلس المديرية ، الى مجلس العمال ، يستطيعون أن ينهضوا بالانتاج في المنشأة من حيث الكم والكيف ، ويحققوا الانتاج الكافي أو المحدد في الخطة ، بحيث يكون مصدرا من مصادر ثروات البلاد ، ويحقق الهدف الأسمى وهو الاكتفاء الذاتي ثم التصدير الى الخارج .

ثانيا - مقارنة بين نظام المجالس العمالية في الجزائر ومثيله في الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية :-

بعد أن تطرقنا في الفصل الثالث للمقارنة بين نظام المجالس العمالية في كل من الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية والدول الاشتراكية (أي الدول الخمس التي تناولناها بالدراسة) ، بقي علينا الآن أن نعقد مقارنة بين نظام هذه المجالس في كل من الجزائر والدول الرأسمالية ، وكذلك بينها وبين الدول الاشتراكية المتناولة في الدراسة .

ثانيا 1 - المقارنة بين نظام المجالس العمالية في الجزائر والدول الرأسمالية :

سنذكر فيما يلي أوجه الشبه والاختلاف بين نظام المجالس العمالية في الجزائر وفرنسا وانجلترا .

أ - أوجه الشبه : - وتحصر فيما يلي

- تتشابه الجزائر مع كل من ألمانيا وفرنسا وانجلترا ، في أنها انشأت نظام المجالس العمالية (أو مثيلاتها) بالاضافة إلى وجود النقابات.

- تتشابه الجزائر مع الدول الرأسمالية التي سبق ذكرها في أنها تؤمن بأن انشاء هذه المجالس يفتح الأبواب أمام العمال للمساهمة في تطوير منشآتهم والمراقبة فيها .

- تتشابه ~~تسمية~~ المجالس العمالية في الجزائر مع ألمانيا قبل تقسيم الحرب العالمية الثانية .

- وتتشابه كذلك من حيث أن للمجلس العمالي فيها جميعا لجانا تساعده في عمله في مختلف الاختصاصات بالمنشأة .

- وتتشابه كذلك من حيث أن لها مجالس ادارية ، يشارك فيها ممثلوا العمال ، ~~أو ممثلون~~ ، أو ممثلون للعمال في المجالس العمالية .

- وتتشابه الجزائر مع ألمانيا الغربية من حيث صلاحيات المجالس العمالية .

- كون مجالس العمال تعتبر مثل لجان المنشآت في فرنسا من حيث أن هناك مهمتين تجمع بينهما ، وهي التمييز الكلاسيكي للصلاحيات الاجتماعية والثانية الصلاحيات الاقتصادية (67) .

---

(67) MOHAMED Boussouh : op cit p. 400.

ب - أوجــه الاختلاف: - وتحصر بما يلـــي : -

- من حيث التسمية ، فهي مختلفة ، حيث يطلق عليها اسـم المجالس العمالية في الجزائر ، أمــا في ألمانيا الغربية أي بعد تقسم الحرب العالمية الثانية فيطلق عليها اسم نظام اشراك العمال في الادارة " MITBESTIMMUNG " وأما في انجلترا فيطلق عليها اسـم لجان الانتاج المشترك ، وفي فرنسا اســم لجان المنشــآت.

- من حيث الهدف /، أنشأت الجزائر نظام المجالس العمالية ايمانا منها بقدرة العامل على التسيير والمراقبة ، وهذا طبعـا بالاستعانة في التسيير بمجلس المديرية والمدير العام في المنشـأة ،أما في الدول الرأسمالية (فرنسا ، وانجلترا)، فانها أنشأت نظام لجان المنشآت ، ولجان الانتاج المشترك حتى تقلل من المطالبة العمالية المستمرة لتحسين ظـروف العمل وتحسين تأدية الخدمات الاجتماعية، هذا بالاضافة كما قلنـا في أوجه التشابه الى مشاركتها أو مساهمتها فـــي التسيير والرقابــة) حتى تشعر العمــال (أي كل من فرنسا وانجلتــــرا)، بأنهما تواديان التعامل مع العمال ،على أن الهدف من انشاء هذه اللجــــان ليس خدمة العامل بقدر ماهو المحافظة على سير الانتاج والربح .

- من حيث الصلاحيات/ لمجلس العمال في الجزائر رأي استشاري في بعض المسائل ، ولم أيضا رأي مع مجلس المديرية حسب القانون في المصادقة على بعض المسائل مثل التوظيف والتكوين بالنسبة للعمال ، كما أن لـه الحق في البث في المسائل المالية للمنشـأة فهو اذن له صلاحيات مختلفة. أما في البلدان الرأسماليــة (فرنسـا وانجلترا) ،فنجـد أن رأي لجـان المنشآت ولجان الانتاج المشترك انمـا هو استشـاري فقط وفي جميـع الميادين .

- من حيث التمويـل : ان نشاطات لجنة الشوءون الاجتماعية والثقافية ممولة بميـزانية خاصة كمساهمة إجبارية من طرف الموءسسة لمجموع العمال الاجراء ، وهذه الميزانية تصب سنويا ، ونتيجة لعدم التطبيق الأمثل في توزيع اعانات لجنة الشوءون الاجتماعية في الموءسسات الاشتراكية ،نلاحظ عدم الاستقرار فـــي الموءسسات العامة ، وليتفادي هذه الظاهرة ،فان القانون العام للعامل تنبأ بهذا وعمل على انشاء ميزانية وطنية للخدمات الاجتماعية لتوحيد درجة القرب للخدمات الاجتماعية على مستوى كل أقسام النشاط الوطني (68) .

(68) Voir Ibid . p 516.

أما المردود الذي له ويستفيد منه فهو نسبة مئوية يأخذها من بيع بطاقات النقابة، يستفيد منها لشراء بعض مستلزمات مكتبه.

أما في فرنسا بالذات فإن لجنة المنشأة تمول من طرف صاحب العمل للحفاظ على سير الخدمات الاجتماعية العمالية.

- من حيث التكوين، ان المجالس العمالية في الجزائر متكونة فقط من ممثلي العمال. أما في انجلترا فمتكونة من ممثلي العمال والادارة، وفي فرنسا متكونة من ممثلي العمال ويترأسها صاحب العمل أو ممثله، وهو فرق أساسي وجذري له أهميته القصوى، من حيث أن هذه اللجان مراقبة دائما في عملها من طرف الادارة.

- من حيث الدافع، انها في الجزائر انشئت بعد تنظيم التسيير الذاتي في الزراعة، وبعد صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في المنشآت الصناعية، ودون أن تكون هناك اضرابات أو صراعات عمالية، أما في انجلترا وفرنسا فانها أنشئت بعد الصراعات والاضرابات التي قام بها العمال في انجلترا من أجل المطالبة للمشاركة في تسيير المنشآت وللمطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية كما هو الحال في فرنسا.

- من حيث تشكيل اللجان المساعدة، وتختلف أيضا من حيث تشكيلها للجان المساعدة، فهي (أي اللجان) في الجزائر متكونة من أعضاء وفي المجلس العمالي. أما في ميدان الرأسمالية فتتشكل من عمال غير أعضاء في لجنة المنشأة ويترأسها عضو من لجنة المنشأة.

2 4 4 آ - المقارنة بين نظام المجالس العمالية في الجزائر والدول الاشتراكية التي تمت دراستها :-

سنتطرق فيما يلي الى المقارنة بين نظام المجالس العمالية في الجزائر ويوغسلافيا فقط، لأن نظام المجالس العمالية في الاتحاد السوفييتي لم يدم طويلا، حيث قضي عليه في بداياته الأولى.

أ ـ أوجه الشبه / ـ وتنحصر فيما يلي : ـ

ـ من حيث التشكيل ، يتكون مجلس العمال في كل من الجزائر ويوغسلافيا من ممثلي العمال فقط .

ـ من حيث تشكيل مجلس المديرية ان مجلس المديرية في كل من الجزائر ويوغسلافيا يتكون من ممثلي العمال والادارة .

ـ من حيث اللجان المساعدة ، لكل من مجلس العمال في المنشأة الجزائرية ومجلس العمال في المنشأة اليوغسلافية لجان تتفرغ منه لتساعده في القيام بعملية التسيير والمراقبة في المنشأة .

ـ من حيث الأهداف ، يهدف انشاء هذه المجالس في الجزائر ويوغسلافيا الى القضاء على البيروقراطية والعمل أكثر من أجل فتح الأبواب أمام العمال للعمل بكل جدية واخلاص باعتبارهم في مجتمع اشتراكي ، الملكية فيه جماعية ، والجميع مسؤولون عنها .

ب ـ أوجه الاختلاف / ـ وهي تنحصر في نقطتين :

ـ من حيث التسيير ، نجد أن مجلس العمال في الجزائر يشارك في تسيير شؤون المنشأة مع مجلس مديريتها ومديرها العام ، أما في يوغسلافيا فان مجلس العمال هو المسؤول الأول والأخير عن جميع ما يتعلق بالمنشأة وعمالها وهو الذي يبت في القرارات ، ومدير المنشأة فيها هو عبارة عن عامل مثل بقية العمال ، وليست له أية سلطة على مجلس العمال .

ـ أما وجه الاختلاف الثاني فيتمثل في الكيفية التي يتعين بها مدير المنشأة ، حيث يعين مدير المنشأة في الجزائر من طرف الادارة المركزية ، التي تتبعها المنشأة ، أما في يوغسلافيا فان مجلس العمال هو الذي يختار مدير المنشأة ، ~~أما في يوغسلافيا فان مجلس العمال هو الذي يختار مدير المنشأة~~ بموافقة الحكم المحلي في البلد ، وهو فرق أساسي له معناه ومدلوله .

- وفي الختام يمكن القول ان نظام المجالس العمالية في الجزائر، مستمد ، أساسا ، من النظام اليوغسلافي ، مع التعديل حسب ما تتطلبه معطيات بلادنا بجميع جوانبها الاجتماعية والثقافية خاصة ، ويقول الدكتور خميس السيد اسماعيل "لقد أصبح التنظيم الاداري للمؤسسة الاشتراكية في الجزائر يتمثل في مجلس العمال ، ومجلس مديرية ، ومدير مؤسسة ، وتتشابه هذه الصورة مع الوضع التنظيمي القائم بالنسبة للمؤسسات اليوغسلافية ، لكن ذلك لا يعني أن هناك تطابقا ما بين التنظيمين ، اذ أن ادارة المؤسسات اليوغسلافية هي ادارة عمالية بحتة ، حيث يتولى مجلس العمال اختيار المدير العام للمؤسسة ، ولا يخرج هذا المدير عن كونه ممثلا للادارة العمالية ، أما في التنظيم الجزائري فالمدير العام للمؤسسة يعين بمعرفة السلطة المركزية ، ويمثل سلطة الوصاية على المؤسسة ، وعلى أي حال فالتنظيم الجزائري القائم يعتبره خطوة تقدمية نحو الأخذ بنظام الادارة العمالية ، ويلاحظ أن المرحلة التي تمر بها الادارة الجزائرية الآن تتشابه الى حد كبير من المرحلة التي مر بها التنظيم اليوغسلافي في المؤسسات قبل الى مرحلته الحالية " (69)

---

(69) _ د . خميس السيد / اسماعيل : مصدر مذكور سابقا .ص 45 .

I - القسم النظري : - دراسة سوسيولوجية وتاريخية لمجلس العمال ودوره في التوعية العمالية .

I 5 - الفصل الخامس : - التوعية العمالية وأثر مجلس العمال فيها .

بعد أن تطرقنا في الفصل الثاني الى تعريف مجلس العمال وطبيعته ونشأته ومهامه في كل من الاتحاد السوفييتي ، ألمانيا الفيدرالية ، انجلترا ، فرنسا ، يوغسلافيا والجزائر ، وبعد أن قمنا في الفصلين الثالث والرابع ، بدراسة مقارنة له في البلدان السالفة الذكر ، ننتقل الآن الى دراسة التوعية العمالية ودور مجلس العمال فيها ، حيث نتعرض لمفهوم التوعية العمالية ، معرجين على مفهوم الثقافة العمالية (التي هي مساوية تماما للتوعية العمالية) بصفة دقيقة ، ونشأتها ، وأهدافها ومجالاتها ووسائلها ، ثم نتعرض للجزئية الثانية في هذا الفصل ، وهي أثر مجلس العمال (النقابة العمالية في مجلس) في التوعية العمالية .

I 15 - التوعية العمالية : - نعرف التوعية الاجتماعية أولا ، والتوعية العمالية ثانيا .

I 115 - تعريف التوعية الاجتماعية : - ان التعاليم والاتجاهات السائدة في مجتمع ما ، تعكس وضع الوعي الاجتماعي النظري ، الذي لا يكفي الانطلاق

منه لا عطائنا فكرة واضحة عن الوعي الجماهيري الحقيقي ، لذا يجب على المرء أن يحلل الى جانب الوعي النظري (المنظومات الايديولوجية للعلم) تلك الظواهر الفكرية التي تؤثر حقا في الجماهير العريضة عندما تسيطر الأفكار حقا على وعي الجماهير فإنها تغدو حسب الكلمة الشهيرة لكارل ماركس قوة مادية (1)

- تعريف <u>ك. أوليدوف:</u> - ويعرف ك. أوليدوف الوعي الاجتماعي بقوله «الواقع أن مفهوم " شكل الوعي " يمكن أن يستبدل بمفهوم "شكل المعرفة" الأكثر دقة وصحة ، ولكن ، بما أن "الوعي" ، "والمعرفة" يستخدمان عادة لتأدية نفس المعنى ، نفس المعنى ، وبما أن قضية التمييز بينهما لا تزال موضع خلاف ، فان بالامكان استعمال مفهوم "شكل الوعي" كرديف له " شكل المعرفة" أما بخصوص تحليل بنية الوعي على الصعيد السوسيولوجي فان بالامكان استعمال مفهومي "نوع الوعي" و"المجال الثقافي في دراستها» (2)

- <u>التعريف الثاني لنفس المؤلف:</u> - ويعرف ك. أوليدوف الوعي الاجتماعي بما يلي : " ويعني البحث التاريخي المشخص لدى دراسة الوعي الاجتماعي من منظور سوسيولوجي أن وعي مجتمع معين لا يمكن أن يحلل الا بالارتباط مع الانتاج المادي والفكري الخاص به "

---

(1) راجع ك. أوليدوف. الوعي الاجتماعي. ترجمة عربية بيروت. دار ابن خلدون للنشر. الطبعة الأولى. 1978. ص 26.

(2) نفس المصدر السابق. ص. 58.

، ومع البنية الاجتماعية المطابقة له ، ويتحدد الانتاج الفكري بالانتاج المادي الذي يختلف باختلاف التشكيلات الاجتماعية »(3)

ويؤدي البحث التاريخي - المشخص الى تفسير معتقدات وأوضاع وعي الجماعية والشعبية ، أي الى تفسير ذلك الوعي الواقعي الذي يحدد بواعث الفعل لديها .

- تعريف سوروكين : - أما العالم سوروكين « فقد أعاد الأساس الواقعي للوعي بصورة رئيسية الى شروط ثقافية أو عناصر ثقافية اجتماعية ويفهم هذه كمنظومات فكرية ومقولات فلسفية ونظريات اجتماعية سياسية وسواها من التكوينات الفكرية »(4) .

---

(3) نفس المصدر السابق ص 26 .

(4) نفس المصدر السابق ص 13 .

- وبعد أن عرّفنا التوعية الاجتماعية بصفه عامة نتطرق الآن الى التوعية العمالية بصفه أدق .

2121- التوعية العمالية :- يرى آلين تورين " Alain touraine " أن الانتقال من الأسلوب المهني الى الأسلوب التقني المعقد في العمل يعتبر مرحله أساسيه لتغيير المجتمعات من التقليدية الى التحضر الصناعي ، وان التصارم بين وعي العمال القديم والجديد انما يكمن في التحول الكبير المحدث الذي يقود بدوره هذا الوعي من التركيب الطبيعي الى الشعور بالخلق والابداع. (5)

- تعريف آلين تورين " Alain touraine " يعرف آلين تورن التوعية العمالية بقوله : ذان فكرة وعي العمال تضعنا دفعه واحدة في مستوى اجتماعي لا يتناسب في الأمم الصناعيه مع أية مجموعة خاصه مهما كان مجال اتساعها ولا يمكن تحليلها الا متحررة من كل مفهوم تنظيمي ، فهي تحدد دائما بالارتباط بين ثلاثه عناصر ، الاولى توعية الذات حسب الدور المهني والدفاع عن المهنه .

- أما المبدأ الثاني : فهو الشعور بالخصم ، وهو مبدأ ممارسة المسؤول الذي يمارس سلطة اقتصادية وعمالية في آن واحد باسم صاحب المؤسسة أو مسيرها .

- أما المبدأ الثالث : فهو مبدأ تحديد ميدان الصراع الاجتماعي ، وان انعدام عنصر من هذه العناصر بمعنى انعدام الاحتجاج كحركة تاريخية ، كما أنه يعني عدم استهداف نمط الانتاج بصفه عامة وانما يعني الدفاع عن المصالح الشخصيه .» (6)

- تعريف آخر Alain Touraine و يرى نفس المؤلف أن الوعي العمالي الحديث لا يرتكز على الشعور بالانتماء الى مجموعات فقط ، وانما إضافة الى ذلك يقوم على تفهم المجتمع كجهاز حركة تاريخية ، وتختلف عناصره باختلاف قضاياهم ، ولكنهم يتحدون

---

(5) Voir alain Touraine : Socialogie de l'action.paris. Edition du seuil . 1965.P . 282.

(6) Ibid P . . . 282

جميعــا حول مفهوم واحــد وهو مواجهــة كل العراقيــل التي تقف فـــي طريق العمال عن عطيه الخلق والابداع.»(7)

- تعريف روبيرت ميــرتون : يرى روبيرت ميــرتون :«بأن الأساس الواقعـــي للوعي ، هــو أساس ثقافي يضـــم قيمــا فكريــة، ونمــطا ثقافيا ، وروحا شعبيــة، وأشكالا يتجلى الرأي العام بها .... الخ .»(8)

بعد عرضنا لبعض التعاريف العلميه لبعض المفكريــن والعلماء ، نتطرق الآن الى التعريف المقترح للوعـــي .

التعريــــف المقترح للوعي العمالي :-

ان الوعي العمالي ، انما يعني وصول الطبقــة العمالية الى مستوى من التفكير والتحليل لما يحيط بها من أخلاقيات عامة وظروف مهنيه خاصة، والعمــل على وضع شروط عمــل ملائمة وغير مستغلــة في جميــع ميادين الحياه، الاجتماعيـــة والاقتصادية، والثقافية والسياسية، من أجل النهوض بالمجتمع.

من كل ما سبق يتضــح لنا أن التعاريف السابقة كلها تؤكــد أن أساس الوعـــي الاجتماعي انما هو أساس ثقافــي ، فظاهرة الوعي الاجتماعي لن تفهم الا على أساس تحليل الثقافــة ،لذلك نتطرق فيما يلي الى مفهوم الثقافة أو التثقيف التي تعادل لديــنا التوعيــة، ومعنى هذا أنــنــا لا نستخدم هنا ،كلمــه ثقافة بالمعنى العام المألــــوف الذي عمّمــه تايلور بقولــه :«الثقافه أو الحضارة هي في معنى اثنوغرافــي واسع ، ذلك الكل المعقد الذي يضــم المعرفة، والمعتقد ، والفــن والأخلاق ، والقانون ، والعرف ، وجميع المؤهلات والعادات الأخرى التي يكتسبها الانسان بوصفــه عضـــوا في مجتمع»(9)

---

(7) Ibid P. 183.

(8) ـ ك . أوليدوف: الوعي الاجتماعي . مصدر مذكور سابقا . ص 11 .

(9) D àprés N.S. Timasheff: Socialogie Theory... ny . double day 1955. P. 49. (avec restitution compléte du texte)

وانما نقصد بها بصورة عامة : «توسيع المدارك وآفاق الفكر في مجالات تختارها الاجهزة أو الهيئات المسؤولة بهدف الادراك المستنير للحياة بصفة عامة أو في ميادين معينة» (10) .

اذن ، نقصد بالتوعية الثقافية أو التثقيف.

وعلى هذه الصورة ، نلاحظ أن المقصود بالتوعية العمالية وهو الثقافة العمالية التي تعني تثقيف العمال وتوعيتهم وتربيتهم في جميع مجالات الحياة سواء منها السياسة ، أم الاجتماعية ، أم الاقتصادية ، وفيما يلي نعرف بعض التعاريف التي وردت في الثقافة العمالية : -

I 3 1 5 : تعريف الثقافة العمالية : - لقد تطرق العديد من المؤلفين السوسيولوجين إلى تعريف الثقافة العمالية ، وقد اقتصرنا على عرض أربعة تعاريف نذكرها فيما يلي : -

- تعريف محمد نجيب توفيق : - يعرفها محمد نجيب توفيق بقوله «الثقافة العمالية بمعناها الواسع هي ذلك القدر من المعارف والبيانات والمفاهيم التي يمكن ايصالها الى العمال من أجل تزويدهم بالوعي والمهارات اللازمة في حياتهم اليومية بالمصنع أو المكتب ، وفي نشاطهم النقابي ، وفي علاقاتهم بالمجتمع القومي والدولي ، فنحن اذا نظرنا الى العامل باعتباره منتجا في المصنع أو في المزرعة أو المكتب ، فاننا نلاحظ أنه يحتاج في بدء حياته الى قدر من التلمذة المهنية التي تزوده بالمهارات الفنية اللازمة لممارسة احدى المهن أو الحرف ، ثم انه يحتاج الى قدر أكبر من التدريب المهني في العمل الذي يمارسه ليتيسر انتقاله الى مراتب أعلى من الكفاءة والأجر ، والعامل باعتباره عضوا في تنظيم نقابي يحتاج الى نوع آخر من الثقافة التي تيسر له الحصول على قدر من المهارات اللازمة للعمل النقابي والقيادة ، وخاصة

---

(10) المعهد العربي الثقافة وبحوث العمل : دورة كيفية ادارة وتسيير أجهزة الثقافة العمالية (الصحافة العمالية ودورها في الوعي السياسي والثقافي للعمال) . الجزائر 1977 ، ص 117 .

فيما يتعلق بالتنظيم والادارة النقابية والعلاقات الصناعية والانسانية، والعامل كمواطن يحتاج دائما الى نوع من التوعية بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط به، كما يحتاج الى قدر من التدريب المتخصص الذي يمكنه من التصدي بوعي وكفاءة لتحمل المسؤوليات القيادية في العمل الوطني »(11)

- نلاحظ أن هذا التعريف شمل جميع الجوانب التي يمكن أن يتكون فيها العامل، من حيث وجوده في المصنع أو المزرعة أو المكتب، وكذلك باعتباره عضوا في تنظيم نقابي، أو كمواطن، حيث يجب عليه أن يكون على درجة من الوعي الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، حث يكون قادرا على تحمل المسؤوليات في بلاده.

- <u>تعريف مجلة العمال العرب</u> :- رجاء في مجلة العمال

[illegible] العرب أن «الثقافة العمالية تهدف الى تنمية الوعي القومي السياسي لدى العامل مع تمكينه من فهم حقوقه وواجباته في نطاق العمل، طبقا لقوانين وأنظمة ولوائح وأهمية دوره، كما أنها توسع أفق مداركه في فهم طبيعة العلاقات التي بين أفراد المجتمع ووسائل النهوض به وتطويره من خلال تنمية روح التعاون الايجابي والتكامل الاجتماعي لدى العامل، كما أنها تنمي داخله عوامل الخلق والابداع والعطاء.» (12)

- (11) . محمد نجيب توفيق : الخدمات العماليه بين التطبيق والتشريع. القاهرة. مكتبة القاهرة الحديثه. الطبعه الاولى. 1967 ص. 696.

- (12) نقلا عن باية فلاق وأخريات: الثقافة العمالية من خلال التنظيم الاداري. (مذكرة نهاية الليسانس تحت اشراف الدكتور نور الدين حفيفي). جامعة الجزائر. 29 سبتمبر 1982. ص 14.

- تعريف الحلقه الأولى للثقافه العماليه في الدول العربيه المنعقده في بغداد في سنـــــة 1972 :

- وعرفت هذه الحلقه الثقافة العماليــة تعريفا ينطبــق في مفهومه من حيث المضمون مع المفهوم الاشتراكي للثقافــه العماليــة ، فالمؤتمر يعرف الثقافة العمالية على أنها «بلــورة مفاهيــم الطبقــة العاملة في فكـر تسلــح به الحركـــة النقابيــة ، ليكون في مواجهة أشكال الاستغلال المختلفة ، والوعي بأبعاد قضيتها القوميــه لتحتل المكانة التي حددها التاريخ ضمن المرحلة النضالية الراهنة التي تعيشها الأمــة العربية ، سواء أكان ذلك من حيث حقها الذي يؤهله لها حجمها وارتباطها بعمليات التطـــــــور .

أم من حيث التزامها بتحقيق مزيــد من الانتاج بغيــة الوصول الى مجتمع الوفرة والرخاء .» (13)

- تعريــف عبد الحافظ الرحماني : - ويعرف عبد الحافظ الرحماني الثقافــــة العماليــه بأنها : «ضرب مــن ضــــــروب التعليــم تهدف الى تنميــة الوعي العمالي والنقابــي والاجتماعي لجماهير العامليــن ، من شأنه الارتفاع بمستوياتهم لتطويــــــر حياتهم والمجتمع الذي يعيشون فيـــــه .» (14)

- واذا تمعنــا في التعاريف السابقــة للثقافــة العمالية ، نلاحظنا أنها جميعا على قدر كبيـــــر من الانسجام في تحديد مجالات الثقافــة العمالية الا أننــا نــرى أن تعريف محمد نجيب توفيق هو الأفضــل ، إذا ما قورن بالتعاريف الأخرى ، لأنــه كان أشمــل وأدق ، بحيث بيــن ماهيــه الثقافة والمقصود منها ، فحددهـــا على أنها مجموعــه من المعارف ←

---

(13) مكتب العمل العربي : دراسات عماليه (الترابط بين الثقافة العمالية والثقافية السكانية) مجله فصليــه يصدرها المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل في بغداد لمنظمة العمل العربية . بغداد . مطبعه مؤسسة الثقافة العمالية . 1980 ص16 .

(14) . نقلا عن جمال قنانلية : الثقافة العماليه ونظام الانتاج الصناعي في مركب الشركة الوطنية للالات الميكانيكية للجرارات والمحركات وحدة قسنطينــة . رسالـــة دبلوم دراسات معمقــه تحت اشراف الدكتور ابراهيم قندوز . جامعه قسنطينة 1982 ص27 .

والبيانات والمفاهيم التي يزود بها العامل حتى يصبحوا على مستوى من الوعي الفكري أو المهني حتى يكونوا أعضاء صالحين في أي عمل كانوا . ولم يقتصر هذا التعريف في الثقافة العمالية على مجال حياة العامل المهنية بل وشمه ليشمل توعيته بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط به ، من خلال هذه التوعية يستطيع العامل أن يكون في المستوى المحدد له في المجتمع الاشتراكي .

- التعريف المقترح للثقافة العمالية - أما نحن فنقترح التعريف التالي :-

الثقافة العمالية عبارة عن تقديم معلومات ومبادئ نظرية وعملية للعمال في جميع مجالات الحياة ، سواء بالنسبة الى المنشأة ، كتعريفهم على حقوقهم وواجباتهم وتكوينهم مهنيا ، وتعريفهم بكيفية سير المؤسسة وانتاجها ، وكيفية تكوين النقابة بها ، ومهام هذه النقابة في كل من البلدان الرأسمالية والاشتراكية ، ولماذا تكونت . وأسباب الانخراط فيها ، أم بالنسبة الى الحياة الاجتماعية عامة كتعريفهم على مخطط التنمية الوطنية ، ولماذا ركزت الدولة في خطة ما على مجال معين دون غيره ، أو لماذا توازى الجانب الاجتماعي مع الجانب الاقتصادي في خطة أخرى مثلا ، وتعريفهم كذلك على تشريعات العمل بصفة عامة والفرق بين حقوق العامل في الدول الرأسماليه والدول الاشتراكيه ، . . . الخ

- وبهذا يكون العامل مدركا وواعيا لما يجري حوله سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، وله رأي في هذه النشاطات التي توجد حوله والتي هي أساسا موجهة اليه .

IV - نشأة وتطور الثقافة العمالية :- لقد نشأت الثقافة العماليه مع نشأة التنظيمات النقابية التي نشأت بعد قيام الثوره الصناعيه ، وتمثلت الثقافة العماليه في مراحلها الأولى على صوره تعليم كبار ... أمية ، وكان للعامل الانساني أثر كبير في الاهتمام بها ، الا أنه مع تطور المجتمع الرأسمالي وزيادة التناقضات بين الطبقة العمالية ومستغليها الرأسماليين ، أخذت حاجة النقابات تشتد الى المزيد من الثقافة العمالية ، بهدف رفع مستوى العمال وتعميق مداركهم لطبيعة الصراع بينهم وبين مستغليهم ، ومع تطور العمل النقابي

وترسيخ أسس تطورت الثقافة العمالية وتبلورت مفاهيمها ، وتنوعت أهدافها ، وأزدادت أهميتها في العالم ، وكان من نتيجة نمو الصناعة والتطورات التكنولوجية وتأثيراتها في طبيعة العلاقات الانسانية على صعيد المجتمع الواحد ، والعلاقات السياسية بين دول العالم، أثــر على توسيع دائرة الاهتمام بالثقافة العمالية، فعلى صعيد المجتمع الواحد نرى أن أغلب الدول المتقدمة قد بلورت صناعتها شكلا من العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وأصبحت محورا رئيسيا من محاور النشاطات السياسية في مجتمعات هذه الدول ، ففي الدول الرأسمالية خلقت هذه الصناعة منطلقات فكرية حددت بجملها شكل الصراع بين العمل والرأسمال أو بين العمال وأرباب العمل في مجال تنظيم استغلال العلاقات الصناعية وانعكاسها على النشاطات الاجتماعية والثقافية . وعلى الصعيد الدولي فإن متطلبات استمرار عجلة العمل في المصانع أبرزت علاقات جديدة بين دول العالم تتذبذب بين التعامل المتكافئ حينا والتعامل التسلطي أحيانا أخرى للسيطرة على منابع الثروات والمواد الخام، وايجاد أسواق لتصريف منتجات هذه المصانع. (15)

- وفي النصف الثاني من القرن الحالي حيث التحولات الأساسية في مجمل واقع الخارطة السياسية التي سحبت صيغة الصراع بين النظريتين الليبرالية والاشتراكية من واقعها المحلي ، حيث آفاق السياسة الدولية اشتد النضال الجماهيري لدول العالم الثالث ضد السيطرة الاستعمارية التي أخذت أشكال الهيمنة الاقتصادية على شعوب هذه الدول ، واتجهت هذه الشعوب بالاضافة للنشاطات التحريرية التي تقوم بها ضد الاطماع والاحتكارات الأجنبية لتسيير باتجاه الاكتفاء الذاتي على صعيد الانتاج الزراعي والصناعي ، مما أدى الى ظهور نهضات صناعية في أكثر من بلد نام و تمطينا صورا

---

(15) . راجع محمد داود الزيدي : الثقافة العمالية من التخطيط الى التنفيذ. بغداد . مطبعة الثقافة العمالية 1980 ص 9 - 10 .

التحولات في هذه الدول نماذج متعددة المسارات من أبرزها المسار الماركسي الذي أولى الجماهير الكادحة بصورة عامة والطبقة العمالية خاصة مزيدا من العناية في محاولة لتنويرها وتعميق وعيها الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والثقافي والمهني ، ومن هنا أخذ الاهتمام بالثقافة العمالية يتسع باعتبارها أحد الوسائل المتعددة للقضاء على التخلف ، ولتهيئة الطبقة العمالية لمواكبة التطورات التكنولوجية ، وباعتبار أن الثقافة العمالية عطية استثمارية ذات عائد على حركة التطور والتنمية لهذه البلدان . (16)

1 - 4 - 1 <u>أهداف الثقافة العمالية</u> : - يرى العديد من المؤلفين في ميدان الثقافة العمالية ، أنه نتيجة للتطورات التي حصلت في المجتمع البشري وتنوع أنظمة الحكم ، أخذت الثقافة العمالية مفاهيم متعددة وأصبحت لها أهداف متنوعة ، وهذا حسب طبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل مجتمع ، وحسب المرحلة التي يجتازها إضافة الى تباين أشكال الاشراف عليها وتبعية مؤسساتها ، فكما تختلف أهداف الثقافة العمالية من بلد الى آخر ، فانها تختلف أيضا وفقا لتبعيتها ، فأهدافها وهي مرتبطة بالسلطة تختلف وهي مرتبطة بالتنظيم النقابي ، ففي البلدان الرأسمالية تحاول الدول والمؤسسات الاحتكارية أن تمتص نقمة العمال على النظام بإشاعة المفاهيم المضللة من خلال برامج التثقيف العمالي ، أما في الدول الاشتراكية والدول السائرة في طريق التحول الاشتراكي فانها تعتمد الثقافة العمالية كأحد الأدوات لتعميق الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي ، ولدفع عجلة التقدم من خلال تطوير أداة البناء المتمثلة في الطبقة العاملة . (17)

---

(16) - راجع نفس المصدر السابق ص 10 .
(17) - راجع نفس المصدر السابق ص 11 .

ولقد حددت أهداف الثقافة العمالية من طرف اللجنة الوزارية المشتركة التي شكلت في القاهره سنة 1957 لدراسة الثقافة العمالية بأنها :-

أ - اعداد العامل كفرد في المجتمع أكثر من اشباع فهمه الثقافي ، ولا يقصد بذلك اهمال هذا الجانب ، وانما يحتل هذا الجانب منزلة ثانويه بجانب موضوعات العلاقات الصناعية ، الانتاج ، وسائل الكفاية الانتاجية ، التربية القومية ، مشكلات الأسرة ، أسس التعاون ، بعض جوانب التاريخ القومي البارز.

ب - تحقيق العامل لأهداف المنظمات النقابيه المتعاونة .

جـ - تمكين العامل من القيام بدوره كمواطن صالح .

د - رفع مستوى العامل ثقافيا واجتماعيا وسياسيا . (18)

I - 2 - مجالاتهـــا : للثقافة العمالية مجالات عديدة ومتنوعة تختارهـــا وتحددهـا الأجهزة المختصة ، بهدف تكوين العامل في مجالات الحياة.

والمواضيع التي تساهم في رفع الوعي السياسي والثقافي للثقافي للعمال وتشكل معلومات أساسية لكل العمال في جميع البلدان تتمثل في تعريفهم على الأمور الأتية ، وتبصيرهم ، وإظهار قيمتها بالنسبه إليهم :-

النقابـــه ، أي هياكلها - تنظيمها - سيرها - أسباب الإنخراط فيها :- حقوق وواجبات النقابي :

المؤسسة ، أهدافها - تنظيمها - سيرها - مكانة العامل فيها ، وطريقة تمثيل العمال فيهـا .

---

(18) راجع جمال البنا : بحوث في الثقافة العمالية . القاهرة ، مطبعة حسان 1977 . ص 19 - 20 .

تشريعات العمل ، الاتفاقيات الجماعية، الوقاية والصحة ، الضمان الاجتماعي ، نظام التأمين ، التقاعد ، الانتاج ، التنمية ، التخطيط ، النظافة والأمن الصناعي ، الخدمات الاجتماعية . (19)

سابعاً – وسائل ووكالات التثقيف العمالي :

للتثقيف العمالي كما سبق وأشرنا وسائل عديدة، ثم تصنيفها وتقسيمها إلى مجموعات عديدة من حيث اتجاهها وصلتها ، ومحدوديتها وغير ذلك من التقسيمات، الا أن أبرز هذه الوسائل وأكثرها انتشارا واستخداما ، ما يلي: –

– المحاضرة :– المحاضرة هي إحدى الطرائق الجماعية في التثقيف العمالي ، وهي تعتبر الأسلوب التقليدي في العملية التثقيفية الأكثر شيوعا واستعمالا ، وتستخدم في تقديم معظم مواد وبرامج التثقيف العمالي ، وهي تعتمد أسلوب العرض الشفهي المنظم للأفكار والمعلومات التي تتناول موضوعا معينا يقوم المحاضر بتقديمه لعدد من المستمعين الذين يصغون اليه ويتابعون أفكاره ، وأي كان الموقف من المحاضرة، فان الاقتصار عليها لوحدها كأسلوب تثقيفي لم يعد كافيا ، فهي تعد أكثر فاعلية وتأثيرا اذا استندت الى استخدام الوسائل السمعية والبصرية ، وكذلك عندما تتخللها فترات من المناقشة، ومن الملاحظ أن الشكل التقليدي للمحاضرة أخذ بالزوال ليحل محله شكل حديث فيه عرض الوسائل السمعية والبصرية ، ووقفات للمناقشة وتوجيه الاسئلة . بالاضافة الى ما يجب أن يبذله المحاضر لتحسين طريقة المحاضرة . (20)

---

(19) – راجع المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل . دورة كيفية ادارة وتسيير أجهزة الثقافة العمالية . مصدر مذكور سابقا . ص 118 – 119 .

(20) – راجع محمد داود العزيدي : المصدر المذكور سابقا . ص 86 – 88 .

- الندوة : - يقول محمد داود الزبيدي : (الندوة مزيج من طريقتي المحاضرة والمناقشة ، بين عدد من المختصين وجمهور عن جوانب مختلفة من موضوع واحد يتناوله كل مختص من زاوية معينة ، أو يعرض وجهة نظر مختلفة عن زميله أو بقية زملائه ، ومن مزايا الندوة أنها تحقق الاتصال بين المختصين والجمهور في اتجاهين ، وفيها يستمع الجمهور لأكثر من رأي ، وأن ميزة تنوع الآراء أو تعدد المحدثين أنه يزيد من تشويق واهتمام الجمهور بموضوع الندوة وحسن تفهمه له ، وفضلا عن ذلك فإن الندوة تمكن المثقف العمالي من مواجهة مشاكل جمهوره المتعدد عن طريق خبراء فيها .) (21)

- الاجتماعات النقاشية : - تعتبر الاجتماعات النقاشية من أكثر الأساليب التثقيفية التي تنمي الروح الديمقراطية لدى العمال في اتخاذ القرارات ، حيث أنها تعتمد كوسيلة لتجميع الآراء والأفكار حول موضوع معين وتحليلها وصقلها ، وصولا الى نتائج ايجابية من خلال الدراسة والبحث بقناعة وجدية وايمان من قبل جميع المساهمين من أعضاء الاجتماع . ويمثل هذا الأسلوب الوضع الديمقراطي للتفكير والبحث والمساهمة الجماعية في الوصول للنتائج ، كما أنه يؤكد الشعور بالمسؤولية لدى المعنيين تجاه النتائج التي يسعى الأفراد اليها من وراء هذه الدراسة بالاضافة الى أن هذا الأسلوب يحقق القبول والاقناع والتوعية دون املاء أو تسلط . (22)

- التعليم المبرمج : - ان ما يلاحظ عن طريقة التعليم المبرمج في تمييزها عن طريق المراسلة أنه في هذه الأخيرة (أي طريقة التعليم بالمراسلة) على الدارس أن يرسل أوراق إجابته الى مركز التثقيف العمالي ، بينما هنا (أي في التعليم المبرمج) يعتمد على نفسه ، ومن مزايا هذه الطريقة في مجال التثقيف العمالي أنها وسيلة لتعويد العمال على الدراسة والمتابعة والاستقصاء واستخراج النتائج بالاعتماد على النفس وتعميق القدرة لديهم في الفهم والاجابة عن أي تساؤل ، وتمكينهم من التحسس بنقاط الضعف بغية التخلص منها . (23)

---

(21) نفس المصدر السابق . ص 89 .

(22) نفس المصدر السابق : ص 92 - 93 .

(23) راجع نفس المصدر السابق : ص 98 - 99 .

- النشـــــرة الجدارية :- تلعب النشرة الجدارية دورا مهما كبيـــرا في نشـر الوعي بين العمال ، وهي بذلك تعتبر من أكثر وسائل الاتصال اللفظية أهمية على نطاق المنشآت الصناعية ومراكز تجمع العمال.(24)

- الصحافـة العماليـــة :- أن الصحف العمالية تلعب دورا كبيرا فــــي التعريف بالصناعة ومشاكلها ونجاحاتها ، وكذلك تعرف العمال بعالم العمـــل وتطوراتـه والقوانيـن الصادرة حديثـا مثلا في مجال صناعة معينـة.

- وبالاضافـة الى الوسائل السالفـة الذكر، هناك مؤسسات وسائل التثقيـف الجمهري أو الجماهيري ، وهذا نظرا لتطور وسائل الاتصال ، كالراديو والتلفزيون والصحافـة ، والسنما ، فهذه كلها نوع من وكالات التوعيـة ،كما دخلت المنظمات من أحزاب ونقابات،أوغير ذلك في هذا الميدان لأنها وجدت أن عليها أن تثقـــف جمهورها . (25)

- ومعنى هذا أن الاعلام في اطاره العام لابـد أن تتحول ممارستــه المرحلية والاستراتيجيـة الى مزيج من الرعايـة والتوجيـه والتربيـة والتعليم والتثقيف حتى يستطيع أن يواكـب تطـور مستوى القاعدة العماليـة والتنظيـم النقابـــــي ونشاطها الانتاجـي ، وكذلك القاعدة الاقتصاديه والبنـاء الفكري والاخلاقــي ومؤسساته السياسيـة والاجتماعية والثقافيـة.(26)

---

(24) راجع نفس المصدر السـابق : ص 106 .

(25) . . راجع جمال البنا : المصدر المذكور سابقا .ص 14 .

(26) مكتب العمل العربي : دراسات عماليـه . مصدر مذكور سابقا .ص 83 .

25I - أثـــر مجلس العمال في التوعيه العماليه :-

نظرا لكـون دراستنـا تنصـب على دور مجلس العمال في التوعيـة العماليةً ، وكمـا سبق أن ذكرنـا أن الثقابـةً في البلاد الاشتراكيه (كما هو الحال في يوغسلافيـا والجزائر محل دراستنـا) تتعاون مع مجلس العمال في تحقيق أهداف السياسـة الوطنيـة للتنميـة ، وللنهوض بمستوى العمال فكريـا وسياسيا واجتماعيـا على عكس ما هـو موجـود في الدول الرأسماليـة حيث أن مهمـة النقابـة هي الدفاع عن حقوق العمال دون أن تمس بمصالح أرباب العمل ، ولذلك فان هـذا الجـزء مـن دراستنـا سنقصـره على مساهمـة النقابـة الى جانب مجلس العمال في التوعيـة العماليـةً في البلدان الاشتراكيـــــة .

425T - دور مجلس العمال في التوعية العمالية في البلدان الاشتراكية :-

من خلال دراستنـا المقارنـة اتضـح لنا أن تاريخ الوعي الطبقي قد سطر من 1918 ـ 1922 في الفترة الثوريه في كل أوروبـا الوسطى وقد استقـت ذلك من الثورة الروسيـة . الا أنـه في الحقيقـة هناك تناقض ملحوظ بالنسبه للمجالس العماليـة ، ففـي محاوله الوعي الطبقي سنه 1920 وجدنا أنه يكون من الكـوارث عـدم رؤيـة القوى الحيـة في التجاوزات الأيد يولوجية للرأسمالية . ان المحـــل الوحيـد الذي يجب أن تنتجـه كل ثورة بروليتارية ـ وبطريقة بدون توقف وأكثـــر شـدة وأكثر وعيـا هـو تنظيـم صراع لمجموع البروليتاريا ، في هيئـة اشتراكية (مجلس العمال) الذي هو علامـة الوعي للطبقـة البروليتاريـة ويكون على أهمية السيطرة ونصـرة الفكـر البرجوازي اليسـاري الموجـــه . (27)

---

(27) _ Voir alain guillerm; Lâutogestion généralisée série"Autonomies" christion Bourgois Editeur. 1979 _ P.P 136 _ 137.

ولقد كتب كوتسكي Koutsley أن الوعي الاشتراكي الحديث لا يمكن أن يبرز الا من خلال قاعدة لمعرفة علمية عميقة ، وان دعامة الوعي ليست البروليتاريا ولكن رجال الفكر البرجوازي (28).

الا أننا نخالفه الرأي حيث أنه ليس شرطا أن يكون قادة الفكر هم من البرجوازيين ، (أن المجتمعات ولو كانت محرومة وفقيرة قد تنجب منها مفكرين وقادة يسيرون بمجتمعاتهم الوجهة الصحيحة التي تؤدي الى خلق علاقات وروابط اجتماعية وقواعد عمل منظمة ، فالشرط في رأينا هو أن يكون القائد أو المفكر واع بالمرحلة التي يجب التغيير فيها بمراعات كل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة ، وبذلك يكون التغيير أو الخلق ناتج من واقع ومن تجربة معيشة ، تنهض بالمجتمع من تخلفه ، وتحقق بذلك انتصارات لها .

- ويمثل الوجه السوسيولوجي تحليلا للوعي الاجتماعي الذي يحتل مكانا في للنظام الاجتماعي ، ويحقق أدوارا ، خاصة في حياة المجتمع . وهو يقدم الامكانية لبحث الروابط والعلاقات الجديدة للوعي الاجتماعي ، وان الدور الفعال والخلاق للوعي يبدو أيضا عبر التحليل السوسيولوجي الذي ينظر الى الوعي في ارتباطه بالفعالية الاجتماعية للبشر . فتحليل الوعي الاجتماعي في المنظور السوسيولوجي لا يمكننا فقط من اكتشاف الدور الفعال للوعي ، بل يمكننا أيضا من تحديد محتواه بصورة أفضل ، بأن يفسر ارتباطه بالطبقات والمجموعات البشرية الأخرى التي تنعكس الحقيقة من خلال مصالحها وحاجاتها بصورة جزئية ، إن التحليل السوسيولوجي يمكننا من تفسير ارتباط بنية الوعي الاجتماعي بتنظيم المجتمع نفسه ، وهو يعمق تصورنا حول الوعي الاجتماعي وحول خصوصيات تكونه وعطه . (29)

---

(28) Ibid P. 107.

(29) راجع لـ . أوليدوف : المصدر المذكور سابقا ، ص 25 - 26 .

ان منطق تطور طبقة ما يحتم وعي أعضائها لمصالحهم عاجلا أم آجلا ، وسيرورة الوعي هذه تنشأ في سياق النشاط الفعلي للطبقة ، وفي سياق علاقاتها الواقعية مع غيرها من الطبقات ، وتصبح المصالح التي تتم وعيها ، وتجسدت في أفكار ومفاهيم محددة ،قوى دفع فكري لنشاط أعضاء الطبقة وروابطهم الواقعية ، ليس فقط الروابط الاقتصادية انما سائر الروابط الاجتماعية تبدو كعلاقات مصالح. إن تحليل العلاقات الاجتماعية هو في نفس الوقت تحليل لعلاقات المصالح المتبادلة بين الطبقات وسواها من الفئات الاجتماعية ، وبين المجتمع والفرد ....الخ ، وهما أيضا تحليل لمحتواها الموضوعي لروابطهم الواقعية . (30)

ـ من كل ما سبق في دراستنا النظرية ومن خلال نظرتنا الواقعية للوعي في البلاد الاشتراكية ، نجد أن هذه الدول (أي الاشتراكية) تعمل على نشر الوعي الاشتراكي في أوساط الطبقة العاملة من خلال عمل مجالس العمال التي تساعدها في ذلك النقابات، فهذه الدول عملت على تغيير مهام التنظيمات النقابية من قيادة صراع العمال للحصول على أكبر قدر ممكن من الحقوق الى تعبئتهم للقيام بأكبر جهد في عملية التنمية القومية ، والى حماية المكاسب العمالية واحداث تغييرات مستمرة في العلاقات الانتاجية والاجتماعية ، والقضاء على كل أنواع الاستغلال ،وقد انعكست هذه التطورات على الثقافة العمالية فأدت منذ حوالي ربع قرن على بداية ظهور الثقافة العمالية في صورتها الجديدة على شكل أجهزة دائمة ،كما غيرت مضمونها في مجموعة الأقطار التي اتبعت الاختيار الاشتراكي في التنمية ، مما مهد الطريق الى تعاون حكومي عمالي في مجال الثقافة العمالية .

---

(30)   راجع نفس المصدر السابق :ص 44 .

ويؤكد ذلك ما أوضحه الرئيس الراحل تيتو الذي ألح على أنه لا بد من التعاون النقابي الى جانب مجلس العمال في تثقيف وتربية العاملين ، حيث أعلن بوضوح عند صدور قانون المجالس العمالية بأنه : «يكون من شأن النقابات بصورة رئيسية أن تركز جهودها على تربية العاملين وثقافتهم العامة لجعلهم أقدر على الممارسة الفعلية لمهماتهم الجديدة ، وينبغي للمجالس العمالية أن تستطيع الاعتماد في كل الظروف على دعم النقابات المستمر أن يكون ممثلوا النقابة ، اذا أمكن أعضاء في هيئات الادارة ليمارسوا بذلك نصيبهم من مسؤولية التسيير» (31)

ولقد حددت عصبة الشيوعيين (ليوغسلافيا) في مؤتمرها السادس عام 1952 ، مهمة النقابات بأنها تمثيل الطبقة العاملة في داخل المشروعات ، فهي مكلفة بالسهر على تطبيق نظام الأجور والأحكام المتعلقة بالانتخابات لأجهزة التسيير الذاتي ، والأحكام المتصلة بالتأمينات الاجتماعية ، بالاضافة الى دورها في النهوض بالثقافة العمالية . (32)

- ويرى جمال البنا أنه قد تعد أية مناسبة تتدهور فيها علاقات العمل داخل المنشأة فرصة لانشاء الاهتمام بمختلف وسائل شؤون الأفراد مثل التوجيه والاختيار المهني ، وإعادة التعيين ، والمناهج الخاصة ... الخ ، بمساعدة الخبراء السيكولوجيين وغيرهم .

وتظفر التجارب في هذا الموضوع باهتمام الصحافة العمالية والمنشآت الرائدة ، كما تظفر بذلك الكتابات عن الموضوع في الدول الأخرى ، وهذا ما يصدق أيضا على الاعلام والاتصال داخل المنشأة ، فإن الادارة العمالية تتطلب قدرا كبيرا

---

(31) - نقلا عن ألبير مستمر : الاشتراكية والتسيير الذاتي (التجربة اليوغسلافية) ترجمة نزيه الحكيم . الطبعة الاولى . بيروت . دار الآداب . 1965 . ص 234 .

(32) - راجع نفس المصدر السابق ص 234 .

من أعمال الاعلام، لكي تتاح لجماعات العاملين الإلمام والمتابعة وابداء الرأي والاقتراحات، وبالإضافة الى وسائل الاتصال التي سبقت الاشارة اليها. فان مجالس العمال في المنشآت الكبيرة تنشر عادة نشراتها ومجالاتها الخاصة، وهناك النشرات المطبوعة عن اللوائح والقواعد وعدد آخر كبير من المنشورات التي تكتب على الآله الكاتبه وغيرها. (33)

- مما سبق يمكن أن نجمل أثر مجلس العمال في التوعية العمالية بالبلدان الاشتراكية، بما يلي: -

1 - تربية جماهير العمال. وتعبئتهم كي يكونوا أعضاء صالحين في المجتمع.

2 - تكوينهم سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ليستطيعوا تحمل المسؤولية الفعلية في مكان عملهم.

4 - التثقيف العامل لتدعيم الحركة العمالية، ولفهم المشاكل الاجتماعية وأهداف النقابات.

5 - اعداد القادة النقابيين وممثلي العمال لضمان حسن آداء الحركة لوظائفها. (34)

---

(33) راجع اعداد مكتب العمل الدولي (جنيف): الادارة العمالية في يوغسلافيا ترجمة وتعليق جمال لبنا. القاهرة. دار الكتاب العربي للطباعة والنشر. بدون تاريخ. ص 252.

(34) جمال البنا: بحوث في الثقافة العمالية. مصدر مذكور سابقا. ص 20.

I - القســـم النظـــري : ـ دراسة سوسيولوجيه وتاريخية لمجلس العمال ودوره في التوعية العمالية .

I 6 - الفصل السادس: - التوعية العمالية في المنشأة الصناعية الجزائرية ودور مجلس العمال فيها .

بعد أن درسنا في الفصل السابق التوعية العمالية، (الثقافة العمالية)، ومجالاتها ووسائلها ودور مجلس العمال فيها ، بقي علينا الآن أن ندرس كيف تتم التوعية العمالية في الجزائر، ودور مجلس العمال الجزائري (عن طريق المكتب النقابي فيه) . في هذه العملية.

I 16 - التوعية العمالية في الجزائر : - يقول علي سعيدان :«إن تنمية الوعي السياسي والايدلوجي لجمهور الموظفين والعمال والفلاحين والشباب، لا يمكن فصلها بأي حال من الاحوال عن الروح الديمقراطية ، وسواء الرقابة الشعبية داخل الأجهزة الادارية ، فهذه العناصر الثلاثة كفيلة بأن تجعل العنصر البشري للادارة الجزائرية ،بمثابة قوة دفع للثورة الاشتراكية ، وبقدر ما يكون التكوين الايدلوجي للاطارات سليما ، بقدر ما يتفوق هؤلاء في ايجاد حلول للمشاكل طبقا للاتجاه الذي ترسمه الثورة»(1) .

---

(1) علي سعيدان : بيروقراطية الادارة الجزائرية .الجزائر . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع. 1981 . ص 86 .

بذلك نجد أن الدولة تعمل على القضاء على الاقطاع والبيروقراطية، التي تشوه كل منظمة تدخل اليها، وتعوق كل اعادة تنظيم، حيث تعمل على نبذ الارتجالية، وذلك بنشر أكثر لميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات وتعميق أدق له.

ففي الواقع أن ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات يتطلب وعي سياسي، وتعبئة نضالية بدون تحفظ حتى يستطيع العمال والادارة أن يمارسوا عملها بطريقة سليمة، وهذا الوعي العمالي، لا يكون الا من طرف النقابة والحزب. (2)

6 - أجهزة التوعية العمالية في الجزائر :- ويشارك في عملية التوعية العمالية في الجزائر العديد من الأجهزة نذكر منها مايلي :-

1 - 6 - الحزب :- وهو حزب جبهة التحرير الوطني الذي يصدر العديد من الوسائل التثقيفية العمال، التي تتمثل في مواثيق الثورة الجزائرية، وهذه المواثيق تخصص جزءا كبيرا من المواضيع التي تتناولها للتحدث عن العمال ومكانتهم في مجتمعنا، لتوعيتهم في مختلف مجالات الحياة سواء منها السياسية أم الاقتصادية، أم الاجتماعية في بلادنا، أم في بلدان أخرى، حيث تتطرق الى مقارنة بلادنا بالبلدان الرأسمالية والاشتراكية، وأحيانا مقارنتها بالدول السائرة في طريق النمو.

---

(2) Voir Tayeb Said Ammar : L'industrialisation en algerie. L'entreprise Algérienne dans le developement.paris. Edition anthopos. 1978.P.P. 62- 63..

ونذكر من مواثيق الثورة على سبيل المثال ميثاق طرابلس ، الميثاق الوطني ، الدستور، والقانون الاساسي العام للعامل ، والمنشورات الصادرة عن الدورات المختلفة للجنة المركزية، ومقررات حزب جبهة التحرير الوطني في مؤتمراته العادية والاستثنائية ، ودراسات قسم الاعلام والثقافة بالحزب ونشراته الداخلية .

- المواثيق والمقررات: - وفيما يلي نذكر بعضا مما جاء في بعض هذه المواثيق في مجال التوعية العمالية، حيث أكدت على حق العامل في التوعية من طرف الأجهزة المختصة وخاصة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، والنقابة على مستوى المنشأة .

أ - الميثاق الوطني : - جاء في الميثاق الوطني الصادر سنه 1976 ، في مجال التأكيد على أهمية التوعية العمالية، أنه يجب على الاتحاد العام للعمال الجزائريين في المرحلة الراهنة من بناء الاشتراكية، أن يسعى لتطوير الوعي السياسي والتكوين الايديولوجي للعمال . ذلك أن مسؤولية الاتحاد تتعاظم في كل الميادين ، خاصة أن العهد هو عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ←

للمؤسسات، والثورة الزراعية، وانجاز الخطط الوطنية، وهكذا لم تعد النقابة بفضل توسيع القاعدة الاقتصادية للاشتراكية، وسيلة للنضال ضد دولة مستغلة، بل أصبحت جزءا لا يتجزأ من السلطة القائمة في نطاق دولة اشتراكية تخدم العمال والفلاحين اذ أن البناء الاشتراكي متوقف على مستوى الوعي السياسي لدى العمال، وبصفة خاصة، لدى المسؤولين النقابيين ». (3) .

كما جاء فيه « ان المسؤوليات الملقاة على كاهل العمال، داخل الحزب والمجالس الشعبية في مختلف مستوياتها وفي مجالس عمال المؤسسات، لتمنح العمل النقابي بعدا سياسيا ذا أهمية بالغة.

وهكذا تصبح النقابة مدرسة اشتراكية.

وحينئذ يتعين على النقابة أن تعمل على رفع المستوى السياسي والثقافي للعمال وأن تحسن مؤهلاتهم التقنية والعلمية، وأن تهيئهم للقيام بدورهم على أكمل وجه كمسيرين مسؤولين، وبالتالي، فعلى النقابة أن تضطلع بتربية وتعليم العمال من أجل القيام بمهام البناء الاشتراكي، وستبقى النقابة، في القطاع الخاص، هي المدافع القوي عن حقوق العمال ضد كل محاولة تعسف أو شطط من طرف رأس المال.

أما في القطاع الاشتراكي، فستظل مهمتها متمثلة في حماية الحقوق المشروعة للعمال، مع السهر على انجاح التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وتنفيذ المخططات وتطوير الانتاج وإتقانه، وكذلك رفع مستوى التنظيم والانتاجية، بالإضافة إلى ما يجب أن تقوم به من تنظيم العمال للحفاظ على تراث المجتمع والوقوف في وجه مظاهر التبذير والارتشاء والبيروقراطية ». (4)

---

(3) _ حزب جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني . الجزائر . المعهد الوطني التربوي . 1976 . ص 69 .

(4) _ نفس المصدر السابق . ص 70 .

ولا تزال المواثيق والنصوص الأساسية للثورة في تجدد ، وكلها تنص على ضرورة وعي المنتخبين والعمال بمسؤولياتهم ، فجاء في ميثاق 1986 بعد إعادة اثراء ميثاق 1976 ما يلي : «إن مجالس العمال المنتخبة في المؤسسات الاشتراكية التي تحرك العمل وتدفعه الى الامام وتنظم جهود العمال وتنسقها وتكون جسر الاتصال بينهم وبين ادارة المؤسسة وتمكنهم من المشاركة في تسيير المؤسسات والسهر على زيادة الانتاج ودعم فعاليته الاقتصادية كما تعمل على تعبئة الطاقات لانجاح هذه المؤسسات.

ومن ثمة فانهم مسؤولون عن انجاح هذه التجربة التي تعد بحق مدرسة ميدانية للديمقراطية الاشتراكية تحقق بواسطتها المشاركة الفعالة للعمال في التسيير.

وعلى هذا الأساس فان المجالس العمالية في المؤسسات مدعوة الى أن تكون دائما في مستوى المسؤولية التي تتحملها فتعمل على توفير الظروف الملائمة وتحسين وسائل العمل التي تساعد العمال رفع الانتاج وتطويره وزيادة مردوده وتحسين نوعيته» (5)

ب - الدستور : كما أكد الدستور على الاعتناء بالعمال وتوعيتهم في اطار انتهاج دولتنا للنظام الاشتراكي ، حيث جاء في المادة 11 منه : «تتوخى الاشتراكية تحقيق تطور البلاد ، وتحويل العمال والفلاحين الى منتجين واعين ومسؤولين ، ونشر العدالة الاجتماعية ، وتوفير أسباب تفتح شخصية المواطن .....» (6)

وجاء في المادة 23 منه : «تشكل الأساليب الاشتراكية لتسيير المؤسسات عاملا لترقية العمال ، وهم يتحملون ، بمساهمتهم في التسيير ، مسؤوليات حقيقية بوصفهم منتجين واعين حقوقهم وواجباتهم» (7) .

---

(5) حزب جبهة التحرير الوطني . الميثاق الوطني . الجزائر . 1986 . ص106 - 107

(6) حزب جبهة التحرير الوطني . الدستور . 1976 . ص 15 .

(7) نفس المصدر السابق . ص 19 .

- أما المادة (100) منه أيضا، فقد أكدت على أن: «... المنظمات الجماهيرية مكلفة، دون غيرها، بمهمة تنظيم العمال والفلاحين والشباب والنساء، والعمل على تعميق وعيهم لمسؤولياتهم، وللدور المتعاظم الذي يجب أن يضطلعوا به في بناء الوطن» (8)

هـ - القانون الأساسي العام للعامل: - جاء في القانون الأساسي العام للعامل أن «كل مؤسسة ملزمة بأن تنظيم نفسها بالاشتراك مع ممثلي العمال قصد ترقية نشاط التكوين والتحسين الضروري لاحتياجات المؤسسة وانجازه وتأمين التكوين المستمر لجميع المستخدمين بغية تطورهم وتفتحهم» (9)

د - مقررات المؤتمر الرابع للحزب: - ومما صادق عليه أعضاء اللجنة المركزية في المؤتمر الرابع للحزب في يناير 1979، أنه يستلزم من اللجنة المركزية القيام ب:

«1 - بتربية الجماهير سياسيا وايديولوجيا وأخلاقيا، وتنظيمها وتعبئتها لمعركة التسيير والانجاز، وانجاز جميع مخططات التنمية وتلبية جميع حاجات السكان الاجتماعية.

2 - القيام بعمل دائم ومنهجي لتكوين الجماهير سياسيا وايديولوجيا ومدنيا وثقافيا، وتنشيط جميع الأجهزة المكلفة بالأعمال الاقتصادية والثقافية والرياضية بغية تحسين ظروف الحياة.» (10)

- (8) - نفس المصدر السابق ص 40.
- (9) - حزب جبهة التحرير الوطني: الاتحاد العام للعمال الجزائريين. القانون الأساسي العام للعامل: 1978. ص 55. المادة 176.
- (10) - حزب جبهه التحرير الوطني: النصوص الأساسيه المصادق عليها في المؤتمر الرابع للحزب المنعقد بمدينه الجزائر من 27 الى 31 يناير 1979 ص 38.

- مقررات اللجنه المركزية : وقد جاء في الدورة الرابعة عشرة للجنة المركزية بتاريخ 28 - 29 أفريل 1985 ما يلي :" لا بد من العمل على تدقيق دور مجلس العمال في مجال المشاورة والمشاركه والرقابة من أجل تحقيق المشاركه الفعلية والفعالية في التسيير وتدعيم وحدة الادارة داخل المؤسسة.

- تدعيم القاعدة النقابية داخل مجموعات العمال وتوسيعها لتشمل الاطارات وأعوان التحكم وكذا مختلف الوظائف المتواجدة في المؤسسة والعمل على تشجيع تواجدها داخل مجلس العمال .

- السهر على بروز العناصر الكفاءة لضمان تمثيل أفضل للعمال ، وذلك على أساس احترام مقاييس الكفاءة والالتزام والنزاهة.

- ترقية نشاطات التكوين باتجاه أعضاء مجلس العمال وذلك قصد تحسين معارفهم في مجال تسيير نشاطات المؤسسة.

- ترقيه التكوين السياسي والنقابي المستمر للعمال عن طريق الأجهزة السياسية والنقابية بغيه ضمان فعالية مشاركتهم في التسيير "(11)

26 - الاتحاد العام للعمال الجزائريين :- يقوم الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتوعية العمال عن طريق نشر وثائق مؤتمراته ومجالسه الوطنية وكذلك عن طريق مجله الثورة والعمل الخاصة به ، ومجلة المرشد التي صدرت في هذه السنه أي 1987 ، وعن طريق المنشورات الخاصه بالفدراليه الجزائريه لعمال الحديد سابقا القطاع حاليا ، وكذلك عن طريق المعاهد النقابية التي نذكر منها معهد درار في بالجزائر العاصمة ، حيث تعقد فيه دورات تكوينية للعمال للتعرف على أهداف الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وطموحاته ومدى ما وصل اليه من أعمال ، كما تقدم به دراسات نظرية وتطبيقية وذلك بالتعاون مع المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر العاصمة ، وما يعده من دراسات وبحوث في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

---

(11) . حزب جبهة التحرير الوطني : مقررات اللجنة المركزية : من المؤتمر الخامس الى الاستثنائي 1984 - 1985 . الجزء الثالث . نشر وتوزيع قطاع الاعلام والثقافة والتكوين ص149 .

أ) ج - الاذاعة الوطنية : - تقوم الاذاعة الوطنية بإذاعة حصة خاصة بالعمال عنوانها "صوت العمال" (العمل - حق - واجب - وشرف وكرامة) ، وفي هذه الحصة تعالج بعض مشاكل العمال ، وتوعيتهم بأهمية العمل ودورهم في بناء الاشتراكية في بلادنا ، وتعميق سياسة البلاد لديهم، واحاطتهم بدور الاتحاد العام للعمال الجزائريين . ونشاطاته ، والاجابة على مختلف تساؤلاتهم لتنويرهم وارشادهم في بعض الأحيان في حل مشاكلهم للمصالح المختصة.

أ) د - التلفيزيون الوطني : - يقوم التلفيزيون باعلام وتوعية العمال من خلال بعض التحقيقات عن الشركات الوطنية والمشاكل التي تواجهها وذلك من خلال حصة " منبر العمال" .

ب) ج - دور مجلس العمال في التوعية العمالية : - نتحدث هنا عن التوعية العمالية التي يقوم بها مجلس العمال عن طريق المكتب النقابي فيه .

- لقد جاء في وثيقة جزائرية أن من أهداف الثقافة العمالية :

- حماية معنويات الطبقة الشغيلة الخارجة حديثا من ليل استعمار طويل ،

- ارساء القواعد الأساسية للتكوين النقابي في واقع يتجه نحو الاشتراكية ، حيث ينتقل مجال العمل النقابي الى الناحية الاجتماعية والثقافية بهدف اعداد اطارات ذات كفاءة في مستوى المتطلبات الجديدة لعهد البناء والتشييد الذي أقبلت عليه الثورة ، فاتجه الى الكفاح ضد التخلف بجميع أنواعه وأشكاله ، وفي المقام الأول محاصرة داء الجهل وتصفية أفكار الاستعمار الثقافي " (12)

---

(12) - جمال البنا : بحوث في الثقافة العمالية : القاهرة : مطبعة حسان 1977 ، ص 78 .

- مختلف أشكال التوعية العمالية التي يقوم بها مجلس العمال الجزائري : -

يقـــوم مجلس العمال الجزائري بأدوار التوعية التاليـة : -

136I - دور مجلس العمال في التوعيـة العماليه من الناحية السياسية : - يقـــوم مجلس العمال عن طريق المكتب النقابي فيه .ب :

- تجنيـد العمال حول المهام الوطنيـة وتوعيتهـم سياسيـــا ،

- توسيـع ادراكهـم الثقافي ، وفقا لأهداف وفلسفـة واضحـة ، بحيث يعرف العمال بحقوقهم وواجباتهم ليس على مستوى الانتاج فقط ، بل وكذلك داخل المجتمع باعتباره العنصر الحي الذي يستطيـع تحقيق التقدم الاقتصادي في البلاد . (13)

«- خلق القيـادات وتنشيط الاستعدادت القيادية لدى العمال وامدادهم بالآراء والأفكـار عن قناعـة وايمـــــان» (14)

من ذلك أنه يقـع على عاتق المنشأة الصناعية واجب التوعيه والتعبئـة خاصة بالنسبـة للعمال البسطاء المنتجبين ، الذين لديهم استعدادات للقيام ببذل مجهودات أكبر في ميدان الانتاج ، وهناك مجموعة أخرى يطلق عليها "نخبة التنميـة " فلا بـد من تدعيمهـم بنوع من السلطـة ، وهذا يعتبر بالتأكيـد احدى الحلول الهامة لمختلف المشاكل التي تعترض المنشآت الوطنيـة في الوقت الحالي . (15)

---

(13) - راجع المعهد العربي للثقافة .وبحوث العمل . دورة كيفية . ادارة وتسيير أجهزة الثقافة العمالية .الجزائر . 1977 . ص 121 .

(14) - محمد داود الزبيدي : الثقافة العمالية من التخطيط الى التنفيذ .بغداد . مطبعـة موءسسة الثقافة العمالية . 1980 . ص 94 .

(15) _ Voir Tayeb Said amar. Lindustrialisation en algarie op . cit. p . 64.

من كل ما سبق ، تظهر الأهميــه الكبرى للثقافــة العمالية التي يجب أن تجعل العامل يعالج مشاكله بكل موضوعيــة وواقعيــة ووعي سياسي مرتفع بمعرفتــه الحقيقيــة ، ومما يشتــه للواقــع والمجتمع الذي ينتمي اليــه . (16) .

I 236 ـ دور مجلس العمال في التوعية العمالية من النواحي الفكرية والاجتماعية والمهنية :-

نظرا لما للتوعيــة التي يقوم بها مجلس العمال عن طريق المكتب النقابي فيه من أهمية من النواحــي السابقة ، فقــد رأينــا أن نورد بعض جوانب هذه التوعيــة حيـــث يعمــل المكتب النقابي من خلال اجتماعاته مع العمال على :-

- تشجيــع وحــث العمال على تدارس عميــق للمشاكل التي تهمهم ، وخلق التحمس لها .
- صقــل تجارب العمال وخبراتهم وتشجيــع المحجمين والمترددين على عــرض آرائهــم وأفكارهـــــم .
- التعرف على كافــة الجوانب الخاصــة بموضوع المناقشــة أو المشكلــة المعروضـــة أو النواحــي ذات الأهميــة المشتركــة . (17)
- العمل على تغيير العقليات الباليــه التي تعيــق تكيــف العامل مع عملــه ، عــن طريق النشاطات الاعلاميـــــة .
- العمل على خلق وعــي لتغيير الروتينات المهنيــة ، وذلك عن طريق اعلام منظم . (18)

I 336 ـ دور مجلس العمال في النشاطات الثقافية والترويحيـــــة :-

- ونظرا لما للنشاطات الثقافيــة والترويحيــة من أهميــة فقد جاء في تقرير ولايــة عنابة المقدم للندوة الوطنية الثالثة للتسييــر الاشتراكي للمؤسســـات

---

(16) ـ راجع المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل . دورة كيفية تسيير أجهزة الثقافــة العمالية . مصدر مذكور سابقا . ص 121 .

(17) ـ راجع محمد داود الزيدي : المصدر المذكور سابقا . ص 93 ـ 94 .

(18) – Voir Thuillier: La promotion Sociale . que Sais je? paris. p.u.f _ 1969. P. 110.

وكذلك لما جاء في المادة 12 منه أن : «لكل عامل الحق في تنمية شخصيته بدنيا ومعنويا وثقافيا ومهنيا » (22)

ومن كل ما سبق في هذا الفصل يتضح لنا أنه بتكاثف الجهود والتنسيق بين برامج التعليم والثقافة العمالية وبين الراديو والتلفزيون أو السينما والمسرح ، والكتاب ، والصحافة العمالية في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد يستطيع العامل أن يصل الى مستوى من الوعي السياسي المرتفع .

- أما فيما يتعلق بكفاية هذه النوعية ، فهي في رأينا تعتبر كافية الا أنه ينقصها نوعا من التوجيه العمالي للاستفادة منها أكثر مما هي عليه حاليا .

---

(22) - نفس المصدر السابق : ص 6 . المادة 12 .

في سنة 1979 أن "النشاطات الثقافية تلعب الدور الأساسي في توعية العامل وتوجيهه نحو الأهداف السامية التي ترمي اليها البلاد وتعميقها والتمسك بها، زيادة على أنها العامل الرئيسي لتحقيق تفتح وازدهار شخصيته" (19)

- وقد حدد هذا التقرير أن القاعدة العمالية كلها أجمعت على : -

"- خلق نوادي ثقافية في الاحياء السكنية العمالية من الضرورات التي تساهم في ترقية وتوسيع مدارك العامل.

- تنشيط المسارح والمسرحيات الهادفة والتي تعالج الواقع الوطني.

- تدعيم وزيادة الحصص الموجهة للعمال، وضرورة احداث برنامج خاص بحوادث العمل في الشغل.

- ان النشاطات الرياضية مازالت لم تأخذ طريقها رغم ما تتسم به، من أهمية بالغة، وعلى هذا الأساس، فمن الضروري انشاء الملاعب والمرافق الخاصة حتى يتسنى للجميع ممارستها.

- تقييم ممارسة الرياضة في كل الوحدات" (20)

وكان هذا تطبيقا لما جاء في القانون الأساسي العام للعامل من أن: "يستفيد العامل من جميع الحقوق التي يمنحها اياها القانون في مجال الخدمات الاجتماعيه ويجب على المؤسسه المستخدمه أن توفر شروط ممارسه هذه الحقوق، وأن تكون هذه الشروط أكثر ملاءمه، لتمكين العامل من التمتع بالرفاهية البدنيه والثقافيه" (21)

---

(19) - التقرير المقدم من طرف ولاية عنابة للندوة الوطنية الثالثه للتسيير الاشتراكي للمؤسسات .1979. ص6.

(20) - نفس المصدر السابق: ص7.

(21) - القانون الأساسي العام للعامل: مصدر مذكور سابقا، ص7 (المادة 16).

القســـم التطبيقــــي (أو الثانـــي)

الاستقصـــاء ، (أو الدراسـة الميدانيــة) .

II - القســـم التطبيقـــي : الاستقصـــاء ، أو الدراسـة الميدانيـــة .

II 1 - الفصـل الأول : - اطار الدراسـة ، وكيفيـة التهيئـة للاستقصـاء ، واجـرائـه ، والصعوبات التي اعترضتنا أثناءه ، وقواعد تفريغ البيانات وتحليلهـا .

بعـد أن أنهينـا القســـم النظري من بحثنـا ، ننتقـل الى معالجـــة القسـم التطبيقـي منـه ، ونعني الاستقصـاء ، ونبـدأ جنـا ، بالتعـــرف على اطـاره ، أي الوحـدة المدروســــة .

II 1 1 - بطاقـة المنشـأة المدروسـة : - نتطرق فيمـا يلـــي الى الظـــروف التي أنشيء فيهـا المركـب ، وموقعـه الجغرافـي وأهدافـه وأقسامـه الانتاجيـة ، وفـروعـه الادارية وعـدد عمالـه ، ونتطـرق بشيء من التفصيـل الـــى المجالـس العماليـة الاربعـة التي مـرت بـه ، وظـروف عطهـا ، ومـا حققتـــه في مجـال تطبيـق التسيير الاشتراكـي للمؤسسات وكـذا الجريدة التـــي تصدرها ادارة المنشـأة بشيء من التفصيـل بالنسبة للمجالس الأربعـــة ،

كمـــا أننـــا نتعرض الى خليـــة الحزب في المركـــب وعلاقتها بمجلس العمال .

III1 - لمحة تاريخية عن انشاء المركب وتأميمـــه :-

يعـــود تاريخ انشاء مركب الحجـــار الى مشـــروع قسنطينـــة عام 1958 ، اذ قـــررت الحكومـــة الفرنسيـه بنـــــــاء مصنـــع صغيـــر يحتوي على فرن واحـــد ، وتحويـــل خـــام حـــد يد الونزة (مد ينـة صغيرة تقع على بعـــد 150 كلـم شرق مد ينـة عنابـــة ، وهـي تابعـة لولا يـة سوق أهراس) ، الى مـادة جاهـزة يستفيـد منها اقتصـاد المستعمر ، ويتمثـل ذلك في هد فيـن أساسييـن : -

أولهمـا سياسـي : - ويتمثـل في كسب الرأي العام الداخلي المتبني لمطالب الشعب المتزا يـــدة .

وثانيهمـا اقتصادي : - ويتمثـل في استفادة الحكومـة الاستعمارية من الخامـات الموجـــودة في الجزائر .

وبعـــد الاستقلال مباشـرة تم تأميـــم المساهمـة من الشركـــه البونيـــة (BONE) وهـو اسـم مد ينـه عنابـه أيام الاستعمار) ، للحد يد والصلب (S.B.S) ، وأصبـح تابعـا الى الشركـة الوطنيـه (أي الجزائريـة) للحد يد والصلب (S.N.S) ، وقـد تم تأسيـس هـذا المركـب بالضبط في 3 د يسمبر 1964 ، وبذلك تـــم تحويلـــه من مشـــروع ضيـــق الى مركـب ذو طاقـــة ضخمـــه في انتـــاج الحد يد والصلب ، يهد ف الى تد عيـم الاستقـلال السياسي والقضـــاء على التبعية الاقتصاد يـــــــة .

III2 - موقعـــه الجغرافـــي : -

- يقـع المركـــب على بعـــد 15 كلم مـــن مد ينـــة عنابـــة ، وعلى 40 كلـم جنـــوب سـد بوناموســـة ، وجنـــوب شـــرق منجـم الونـــزة بحـوالـي 150 كلـم ، وتـقدر مساحتـه ب : 800 هكتار

وهـي تنقسـم كالتالـي :-

- 300 هكتـار مخصصة لورشـات الانتاج ، و300 هكتـار مخصصـة للتخزيـن وهـي مساحـات في الهـواء الطلـق أي غيـر مغطـاة ، و200 هكتـار مساحـة مخصصـة للادارة.

والمركـب يتميـز عطـه بمرحلتيـن :

المرحلـة الأولـى :- وقـد كانـت من 1969 الى غايـة 1977 وهـي شهدت أهميـة محـددة بالتواريـخ التاليـة:

- في 1969 بـدأ عمـل الفرن العالـي رقم 1 ،
- في 1972 المحولـة بالأكسوجيـن وقسـم الدرفلـة على الساخـن ،
- في 1973 - 1974 قسـم الدرفلة على البارد ،
- في 1976 المحولـة الكهربائيـة والأنابيـب بدون لحـام.

المرحلـة الثانيـة :- وبدأت من 1976 الى غايـة 1981 وهـي تتميـز بزيـادة القـدرة فـي الانتـاج مـن 400،000 طـن مـن الفـولاذ الـى 2000،000 طـن وهـي تطلبـت ما يلـي :-

- في 1978 ، تـم ابتداء العمل في قسم الدرفلـة الخائطي والدائري .

Lamimoir & fil et Rond.

- في 1980 انطلاق بطاريـة الكوكـري الأولى وكذلك المحولـه على البارد والساخن وخاصـة الفرن العالـي رقم 2 .

- في 1981 انطلاق العمـل بالنسبـة لأواخـر الوحدات الأكثـر أهميـة للمركـب وهـــي :

- توسيـع المحولـة بالأوكسوجيـن رقم 1 ،
- خلـق المحولـة بالأكسوجيـن رقم 3 ،
- خلـق بطاريـة الكوكـري الثانيـــه .

- وقـد تـم بنـاء المركـب في ولايـه عنابـة، وبالضبط في بلدية الحجار لعـدة اعتبـارات منهـا :-

المساحـة الشاسعة ، وقرب المركـب من الميناء (11 كلم) ممـا يسهـل عمليات النقـل والتصدير ، واستيراد المواد الضـرورية اللازمـة ، وكذا قربـه من سـد بونا موسـة لتزويده بالكميات اللازمـة من المياه المستخدمـة في عمليات التبريـد ومنا إلى ذلك من العمليات التي يتطلبها المركب ، وقربـه من سوق العمالـة ، وقربه مـن منجـم الونزة (للحديد) ، ووجود سكـة حديدية مكهربـة تربط مابين مدينـة عنابـة التي يقع فيها المركب وبيـن مدينة الونزة التي يقع فيها منجم الحديد .

<u>3/1/II - الأهـداف التي أنشيء من أجلها المركب : -</u>

أنشيء مركـب الحديـد والصلب (الحجار) كقاعدة أولى لتحضير منتجات الحديد والصلب وذلك بقصد :

- سـد حاجيات البـلاد كمـا ونوعـا ،
- التحكـم في الأساليب التكنولوجية الجديدة ،
- تدريـب العامليـن ،
- الانتاج المتكامـل تكاملا عاليـا .

وان الهـدف الأساسي الذي أنشئ من أجلـه مركب الحجار هو انتاج 500.000 طـن من الفولاذ في السنه على أن يتـم ذلك بتحويل خامات حديد الونـزة الى منتجات مدرفلـة تعني بمتطلبات الصناعـة المتزايدة ، التي بلغ عدد الطلب عليها في سنه 1962 ، 140000 طن ، والذي ارتفع سنه 1977 الـــى 2000 000 طن وقد كان الانتاج المخطط لسنه 1985 ، 1500 000 طن تحقق منـه 1364974 طن .

- راجـع الهيكل التنظيمـي لانتاج المركب من 1978 الى سنه 1985 في الملاحق .

وزياده على ذلك فان الطلب المحلي متنوع جـدا نظرا الى الجمهور الوطني في ميدان البنـــاء والانشــــــاء .

4) - نيابات المديرية الانتاجية وأقسامها / -

- يوجـد في المركب أربعة نيابات مديرية خاصـة بالعملية الانتاجيـة ، وتنقسـم هذه النيابات الى عـدة أقسام انتاجـة، نذكـرها فيما يلي : -

أ- نيابـة مديرية المواد الأوليـة والمذوبـة (الزهرية) :- وتحتوي على ثلاث أقسام :

- قســـــم الكوكـــــري .
- قســــم تحضيــــز المواد وركمهـا .
- قسـم الفرن العالي رقم 1 والفرن العالي رقم 2 .

ب - نيابـه مديرية الانتاج الطويل : - وهذه تحتوي على قسميـن : -

- المحولـــه بالأكسوجيـن رقم 2 .
- قسـم الدرفلـة الخائـطـي والدائري (Lamimoir à fil et Rond)

جـ - نيابـه مديرية الانتاج المسطح : - وتحتوي على خمسه أقسام : -

- المحولـة بالأكسوجيـــن رقم 1 ،
- قســـم الدرفلــــه على البارد ،
- قسـم الدرفلـه على الساخـــن ،
- قسـم الاتمام والتلبيـس (Parachevement et revetment)
- قســـم الأنابيـب الحلزونيـــة .

د ـ نيابة مديرية الأنابيب بدون لحام وتحتوي على ثلاثة أقسام:ـ

ـ المحولة الكهربائيـــــــة،

ـ قســم تسوية الأنابيــب (Laminage des tubes)

ـ قسـم اتمام الأنابيب (Parachevement des tubes)

ومما تجدر الاشارة اليه ان كل قسم من الأقسام السالفة الذكر الموجودة بنيابات المديرية السابقة يحتوي على ثلاثة فروع للانتاج هي : ـ

ـ فرع الانتاج أو الاستثمار (EXPLOITATION)

ـ فـــرع الصيانـــــة (ENTRETIN)

ـ فرع مراقبة النوعيـــة (CONTROLE QUALIT2)

وعموما ، تمر العملية الانتاجية في مركب الحديد والصلب بالمراحل الرئيسية التاليـــــــة : ـ

1 ـ قســـم صناعـــة الحديد الزهر :ـ ويحتوي هذا القسم على خط للتلبيـــــد بمسافة قدرها 77 م2 وفرن عال بحجم 650 م3 قادر على انتاج 1200 طن من الحديد الزهر (Hi matite) في اليوم وان دور قسم الحديد الزهر (المذوب) هو تحويل فلزات الحديد إما الى سبائك مجمدة من الحديد الزهر بغرض تسويتها ، أو الى زهر سائل بغرض تموين معمل صناعة الفولاذ .

وقد بدأ تشغيل قسم الحديد الزهر في جوان 1969 ،ويقوم منذ ذلك التاريخ بتحويل 900 000 طن من فلزات الحديد المستخرج من منجم الونزة الى 450 000 طن من الحديد الزهر، هذه الفلزات التي كانت في الماضـــي تصدر الى الخارج .

2 ـ قســـم صناعة الفولاذ بالأكسوجيـن : ـ ويحتوي هذا القسم على محولين بسعة 55 م3 ،أي من 50 الى 70 طــن ، ثلاثـــة آلات عمودية للصب المستمر قادرة على انتاج بلاطات والتي يتراوح سمكها ما بين 150 الى 220 مم، وبعرض يتراوح ما بين 600 الى 1550 مم، وبطول يصل الى 75م.

ان دور قســـم صناعـة الفولاذ هوتحويـل حديد الزهــر الذي هـــــو خليط من كميـات غير محدودة من الكربون والمنغنيــز والكبريت الى فولاذ وذلك يعني تحويله الى خليط يحتوي على كميات محددة بدقــة من الحديد والكربون والمنغنيز وخليط آخر .

ويستعمل قســم صناعــة الفولاذ بالاكسوجيــن تقنيــة الحديد الزهر بواسطة الأكسوجيــن الصافي ، وهو لا ينتج السبائك الفولاذيــة العادية ، بل يقوم بتحويــــل مجموع انتاجــه الى بلاطات بواسطه آلات الصب المستمــر ، ويتم تحويل 000 450 طن من الحديد الزهر الى 000 410 طــن من بلاطات الفـولاذ .

3- قســـم الدرفلة على الساخن : - أنشئ هذا القسم ليقوم بتشكيل الألواح والبكارات، ويحتوي بالخصوص على مرفدق للألواح بعرض 2800 مم، 5 أقفاص للتشكيـل النهائـي للبكارات بعرض 1500 مم وقادرة على انتاج ألواح بعرض 2500مم ، وبكارات فولاذ يتراوح سمكها ما بيــن 15 الى 18 مم وبعرض أقــل من 1400 مم، ويتم هذه المنشأة ورشــة تعتبر من أكبر الورش في العالم لصناعــة الأنابيب ذات اللحام بأقطار كبيـــــرة تحتوي على 4 آلات متشابهة بقدر انتاجها ب 100 ألف طــن من أنابيب المياه ، وأخرى من طــراز (API) غازيــة أو معطنــة وقطرها يتراوح من 16 الى 48 بوصة ،وتخضع كل مراحــل التصنيــع من استلام المواد الأوليــه حتى تصدير المنتوجات النهائية الـــى الفحوص والمراقبــة ، وبهذا يتم الوصول الى تحقيق الهدف الاول .

- أما الهدف الثاني لمركب الحجار، هو زيادة المنتجات المقدمة الى المستهلك ولكـي يتم التوصل الى تحقيق هذا الهدف يجب أولا التقدم في انتاج وحـدة المنتوجات التي أختيرت مسبقا وذلك بتطوير قسم الدرفلة على البارد .

- خط للجلفنــة بواسطـة الحـل الكهربائي ، وبعد ذلك يتـم تطوير الوحدات التابعة الأخــرى التي بقيت متأخرة وهــي قســم صناعــة الأنابيب بدون لحــام وقسم درفلــــة الأســـــلاك والقضبـــــان .

ومما تجدر الاشارة اليه هو أن انتاج المركب في تزايد تدريجي .

أما باقي نيابات المديرية فهي كالتالي :-.

هـ- نيابة مديرية الأقسام التقنية :- منه وكما يدل عليها اسمها فهي تقدم خدماتها لنيابات مديرية الانتاج السالفة الذكر ، وهذه تتكون من :

- مركز للانتاج الكهربائي ؛

- 4 معامل للأكسوجين ،

- قسم (Divrsion)للورشات المركزية مساحته المفتوحة 23000 متر2،

- قسم التدخل المركزي وهو ميكانيكي به 500 عامل ،

- قسم التدخل المركزي اليكتريك لتسوية وسائل المياه ،

Régulation et intrumentation Hydrolique pegage.

- قسم مركزي لتسيير المخزون .

- قسم وسائل النقل بأنواعه المختلفة في المركب (وفي هذا القسم تقدم عملية الصيانة للوسائل المتحركة) .

أ- نيابة مديرية الأشغال الجديدة :- وهذه يوجد بها مناهج ومخابر مركزية للكمياء والفيزياء ، وتختص في المناهج الخاصة بالصيانة .

ز- نيابة مديرية التخطيط والتنظيم :- وهي تضم قسم التنظيم والاعلام الآلي .

ع - نيابــة مديريـــة الوسائل العامـــة.

ط - نيابـــة مديريــة الماليـــــة.

ك - نيابـــة مديريــة الدراســات التطبيقيـــة.

54 - فروعـــه الادار يـــــة : -

ونتيجــة لمــا سبــق فان تحقيق المهمــة التي أسندت الى مركب الحجــار للحديد والصلب قد سمحت بقيام هذا المركب الذي يحتوي على مديريـة الوحدة ويرأسها مدير الوحدة وله مساعدون واداريـون ، وكما سبق وأن أشرنـا فالمركب بـــه 10 نيابات مديريـة منها أربعة خاصــة بالانتاج (راجع الهيكل التنظيمي في قســم الــوثائـــــق).

6 - عــدد عمالـــه : - يبلــغ عــدد عمال المركب 18 000 عامــل حسب الاحصائيات المتحصــل عليها من قسم التكوين في المركب موزعيـن على الاقسام الادارية والانتاجيـة.

7 - المجالس العمالية الأربعـة التي مرت بالمركب من 1974 - 1986.

- نسورد هنا ومن خلال الوثائق المتحصل عليها من مركب الحجـار بصفــة عامـة والوثائق الخاصـة بمجالس العمال الأربعـة التي مـرت بالمركب بصفة خاصـــة من 1974 الى 1986 ، وكذلك من خلال المقابلات التي أجريناها أثناء ملء الاستمارات مع أعضـاء المجالس العماليــــة، والعمال والاطارات بالمركب غداة اجرائنا لهــذا البحث، نسورد أعمال مجالس العمال بصفـة عامـة ضمن المركب وبصفـة أدق في مجالات التوعيـة العماليـة.

- بالنسبـة للمجلس الأول / - يؤكـد الأعضـاء المستجوبون أنـه من خلال الفترة الانتخابيـة للمجلس الأول ما بيـن 1974/09/24 الى 1977/12/28 والـذي كان عـدد أعضـائـه 25 عضـوا ، لم تكـن هناك نشاطات ثقافيـة وسياسيـة بارزة للمجلس نظرا لأن الأعضـاء لم يكونوا يفرقون بيـن المهمـة النقابيـة من الدفاع عـن حقوق العمال وتوعيتهـم سياسيـا واجتماعيا والنهوض بمستوياتهـم الثقافية وبين مهمـة المشاركـة في التسيير والرقابـة في العمـل. ويذكـرون بأنه كانت تقع العديد مـن الصراعـات بيـن المنتخبيـن وبيـن المسيريـن حيث كان أعضـاء مجلس العمال يـرون

مديرالوحدة بتعيين رب العمل (المعلم Le patron) ونظرا لعدم استقرار أعضاء المجلس الاول فقد تم تغيير رئيس المجلس في السنة الواحدة (مثلا السنة الأولى) ثلاث مرات، ويذكر الأعضاء المستجوبون في هذا المجلس أن الصراع كان يحدث بين رئيس مجلس العمال ، والكاتب العام للفرع النقابي ، وهذا أدى الى اختلاف بقية أعضاء المجلس وانقسامهم بين مؤيد للكاتب العام للفرع النقابي ، ورئيس مجلس العمال وقد أدى هذا في نهاية المطاف الى القضاء على هذا الخلاف وجعل رئيس مجلس العمال هو نفسه رئيس الفرع النقابي .

وفي خلال هذه المرحلة من بداية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في المركب (أي بالنسبة للمجلس الأول) كان المجلس هو الذي يسير ميزانية الشؤون الاجتماعية، وبعد هذا المجلس تم تحويلها الى المسيرين الاداريين ، وهذا دليل على العمل النقابي الطاغي على عمل المجلس الأول ، بخلاف المشاركة في التسيير والرقابة في العمل ، والعمل على رفع الوعي السياسي والاجتماعي للعمال .

هذا بالاضافة الى غياب النصوص التطبيقية في ذلك الوقت، فهو الذي صعب العمل بين المنتخبين والادارة بالنسبة للسنة الأولى من انتخابه ، الا أنه بناء على طلب المنتخبين بالحيار تتم ارسال النصوص التطبيقية وبدأ أعضاء مجلس العمال يقرأو يحللوا هذه النصوص قبل مناقشتها وطرح أي موضوع في مجلس الادارة، وخاصة فيما يتعلق بعمل لجنة التأديب ، لأن بقية اللجان لم تكن تعمل عموما سواء لجنة الصحة وحفظ الأمن والتي لم تكن تجتمع لأن الطبيب لم يكن يترأسها الا نادرا ،أو لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية ... الخ التي لم تكن تعمل لضعف فهم النصوص حتى بعد وجودها وقد كانت نشاطات المجلس الأول تكتب في جريدة المنشأ، " الحديد والصلب" في ذلك الوقت ان وجدت نشاطات وقد كان المجلس الأول يعقد اجتماعات مع العمال ، الا أن مستوى النقاش والتحليل فيها كان ضعيفا ، وهذا راجع لضعف ممثلي العمال من جهة وكيفية طرح المواضيع الأساسية ولجهلهم للقوانين من جهة أخرى ، أو لضعف تحليلهم لها . كما تتسم هذه المرحلة بكثرة مشاكل العمال الاجتماعية والمهنية ، من حيث عدم توفر السكن ، مشكل النقل ، عدم كفاية عمل المرشدة الاجتماعية ، طب العمل ،

ضعف مستوى الوعي ، عدم التكيف والانسجام في المركب نظرا لأن أغلب العمال ريفيين ومن أصل فلاحي . ولذلك كان يطغى على عمل المجلس الأول الجانب النقابي ، على جانب المشاركة في التسيير والرقابة في العمل .

- أما بالنسبة للمجلس الثاني والذي بدأت مدته الانتخابية من 1977/12/29 الى 1981/03/01 والذي كان عدد أعضائه مثل سابقه أي 25 عضوا ، فقد أعيد انتخاب (4) أربعة أعضاء من المجلس الأول فقط ، والباقي أعضاء جدد لذلك فإن عملية الاستمرارية تقريبا مفقودة في المرحلة الثانية ، وبذلك نجد بأن المجلس الثاني قد بدأ عمله تقريبا من الصفر ، وكان في بدايته كسابقه فيه من الأعضاء من هو متأثر الى حد بعيد بالعمل النقابي بعيدا عن المشاركة العمالية في الرقابة والتسيير ، الا أن هذا لم يدم طويلا ، وذلك لأن الخمسة (5) أشخاص الذين كانوا في صراعات مع بقية أعضاء المجلس استقالوا وتم تعويضهم بأعضاء آخرين استطاعوا أن يندمجوا بسرعة نظرا للنشاطات التي كانت تمارس .

ونظرا كذلك لأن أعضاء هذا المجلس كان أغلبهم من الذين لديهم مستويات ثقافية لا بأس بها ، وبدأت الأمور تنتظم ، وبدأ العمل ينشط وخاصة من خلال بروز عمل المجلس في اللجان المختلطة ، وكانت الاقتراحات وان لم تكن تؤخذ أغلبها بعين الاعتبار ، الا أنها تبين في كثير من الأحيان بأن مستوى المنتخبين بدأ يتحسن خلافا للمجلس الأول حيث كانت هذه اللجان عبارة عن آداة للعمل بالنسبة للمجلس فأي اقتراح لاقامة دراسة أو مناقشة ملف (مثل ملف طب العمل والأمراض المهنية ، مشكل المواصلات ، السكن ، الحمام ، ومثل ملف التعاونيين التقنيين سنه 1979 الذي كان له صدى كبير على مستوى المركب وكذلك على المستوى الوطني) لا بد أن تناقش من طرف العمال واللجان المتفرعة عن المجلس والمختصة في ذلك ، حيث كان عمل اللجان يتوسع الى العمال ما عدا اللجان المختلطة ، وبناء على المناقشات التي تسود خلال الجمعيات العامة ، والاجتماعات الموسعة للعمال ، يبنى التقرير ، وبعد أن يصادق عليه المجلس ، يرفع الى الادارة ، وبذلك كان المشاركة فعالة الى حد كبير خلال هذا المجلس لأنها لم تقتصر على المنتخبين ... بل تعدت إلى العمال ،

وبذلك نجد أن المجلس بدأ ينشط فعمل على خلق مقاييس لتوزيع السكن في المركب ، وشكلت لجنة من الادارة والعمال تعمل على اعطاء نسبة معينة من السكن للورشات التي تقوم بدورها على توزيعها على العمال على اختلاف درجاتهم المهنية ، الا أن الأولوية كانت للاطارات .

وخلال عمل هذا المجلس أصبحت تقام هناك نشاطات في المناسبات ويشارك فيها العمال ، ونظرا لأن نشاطات المجلس العديدة والتي لم تكن تنشر كلها في جريدة المنشأة "الحديد والصلب" قرر المجلس خلق وسيلة اعلامية خاصة به وهي " الصدى النقابي " بعد موافقة الاتحاد الولائي للعمال ، والتي صدرت في السنة الى وهي سنة 1979 والتي تصدر كل 15 يوما واذا دعت الضرورة كل 3 الى 4 أيام وقد كانت تعلم العمال بكل نشاطات المجلس والمشاكل التي تواجهه في العمل ، وتعلمهم أيضا ببعض عمل المجالس العمالية الأخرى النشيطة في البلاد مثل مجلس عمال مركب الجرارات بالرويبة ، وسيموطرا بقسنطينة ... الخ ، فالاعلام في المجلس الثاني كان ناجحا ، الا أن هذه المجلة سببت مشاكل كثيرة مع الاتحاد الاقليمي والاتحاد الولائي لطرح مشاكل المحيط مثل مشكل الأحياء القصديرية ومستوى المعيشة للعمال .... الخ .

من كل ما سبق نرى بأن أعمال المجلس الثاني كانت متنوعة ونشيطة لدرجة أننا نستطيع أن نقول عنه بأنه ساهم فعلا في تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات حيث عقد العديد من الاجتماعات التحضيرية له لدراسة النصوص التطبيقية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ثم عقد العديد من الجمعيات العامة والاجتماعات الموسعة للعمال للمشاركة وابداء الرأي حول بعض المشاكل الاجتماعية والمهنية . وفي هذا نذكر بأن القانون العام للعامل قد نوقش منذ صدوره في سنة 1978 بالمركب ، وعقدت له العديد من الجمعيات العامة في الورشات ، وقبل عقد هذه الجمعيات العامة بخمسة عشر يوما (15) كانت قد وزعت عدة نسخ من القانون بالعربية والفرنسية تقريبا على جميع العمال بالمركب لقراءتها قبل انعقاد الجمعية العامة حتى يستطيع العمال المناقشة حوله وابداء آرائهم وكذا المشاركة بآرائهم في طرق التسيير والمراقبة في مركب بمحاربة التبذير وصيانة

الآلات ، والعمل اكثر من اجل ضمان انتاج احسن كما ونوعـــــا .

فالتجربة اذن بالنسبة للمجلس العمالي الثاني كانت غنية نظرا للمواضيع التي كان يتناولها سواء منها العمالية اي التي تتعلق بالظروف الاجتماعية للعمال او المهنية والانتاجية وخاصة من خلال ما تبينه الدراسات التي تتعلق بالتقنيات التي يستعملها المركب ومدى تأثر العمال بها ، والتي كشفت ان هذه التقنيات ايجابية من حيث كسب الخبرة الاجنبية ، وسلبيه من حيث التأثر بسلوكات الاجانب .

<u>المجلس الثالـــــث :</u> وكانت مدته الانتخابية من 01/ 03/ 1981 الى 01/ 6/ 1984،

وفي هذا المجلس اعيد انتخاب اغلبيـة اعضاء المجلس الثاني فكان عدد اللذين اعيد انتخابهم (15) عضواليصبح عدد اعضائه 25 عضوا الا انه صدرت تعليمة عن السيد / وزير العمل والتكوين المهني ورئيس اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات بتاريخ 14/ 06/ 1981 تقتضي زيارة عدد اعضاء مجلس عمال مركب الحجار الى 45 عضـوا .

وقد جاءت هذه التعليمـة ، بناء على التحليل المعمق والنقاش الذي دار خلال الندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي فرض زيادة عـدد ممثلي العمال في المؤسسات الكبرى ، وقد حددت هذه التعليمـة عدد ممثلـي العمـال كما يلــــــــي :

25 عضـوا	لـ 4001 عامل الى 6000 عامـــــل
29 عضـوا	لـ 6001 عامل الى 8000 عامـــــل
31 عضـوا	لـ 8001 عامل الى 10000 عامـــــل
35 عضـوا	لـ 10001 عامل الى 12000 عـــامل
39 عضـوا	لـ 12001 عامل الى 14000 عامـــــل
45 عضـوا	لأكثر من 14000 عامـــــل

(1)

حيث ان العدد الهائل من العمال به يتطلب عدد اكبر من الممثلين خاصة على مستوى الورشات لضمان عملية الاتصال والاعلام اكثر ، وتم انتخاب 25 عضوا آخر ، وما يميز هذا المجلس عن سابقية هو وجود مستويات ثقافية عاليـة ، وبدأ هذا المجلس يسير على نفس المنوال الذي كان يسير عليه الاعضاء خلال المجلس الثاني ، حيث اعيد انتخاب رئيسه ايضا (بالنسبة للمجلس الثاني) والذي كان قد ترأسه لمدة السنوات الثلاث السابقة ، وبذلك كانت الاستمرارية خاصة في منهاج عمل المجلس حيث واصل في عملية دراسة الملفات مثل طب العمل ، الاحياء السكانية الخاصة بالحزاب ، المواصلات لمختلف الاحياء العمالية ، التعاضدية ، خلق خلايا على مستوى الاحياء للاعلام العمالي مثل حي سيدي عمار ، حي عطوي ، حي 11 ديسمبر 1961 . . . الخ وكذا الاعلام التنشيط عن طريق مجله الصدى النقابي (با لاضافة الى بروز عمل المجلس من خلال جريدة الحديد والصلب) التابعة للادارة ،

- Voir Rabah Nourredine Saadi: La gestion Socialiste des entreprises en Algerie.Alger office des publications universsitaire .1985 P.225.

وذلك لتوعية العمال وتربيتهم سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، وكذلك العمل النشيط من خلال بروز أعماله في اللجان المختلطة خاصة ، لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية ولجنة التأديب ، ومن ثم كان هناك تفاهم تقريبا بين أغلب الأعضاء ، الا أنه بعد بضعة أشهر من عمل المجلس الثالث ظهرت بعض الصراعات فيما بين الأعضاء أنفسهم وكذلك بين المجلس والادارة ، فكان هناك انشقاق لأن الادارة في ذلك الوقت أرادت أن تضغط على المجلس ، حيث أن المجلس العمالي طلب من الادارة أن تعطل معه على تسطيره برنامج عمل لتحسين ظروف العمال المهنية والاجتماعية ، موازاة لبرنامج عمل الانتاج في المركب ، ولكن الادارة رفضت ، ونشر المجلس ذلك في جريدة " الصدى النقابي " ومن ثم ظهر الخلاف ، ويقول البعض أنه بعد هذا الخلاف اكتشفوا أن هناك أعضاء في المجلس لديهم اتجاهات سياسية ونقابية مغايرة للنظام الاشتراكي في البلاد ، فأدت هذه الصراعات المشحونة بالخلافات في النهاية الى تدخل الحزب والاتحاد الولائي للعمال عدة مرات للقضاء على هذه الخلافات ، فيما بين الأعضاء وكذلك الادارة ، وقد أدى ذلك في نهاية الأمر الى توقيف مجلة "الصدى النقابي" عن الصدور وكذلك عزل (6) ستة أعضاء من المجلس الثالث ، ويرى أغلبية المستجوبين أنه رغم الانحراف السياسي لبعض من الاعضاء الذين تم عزلهم ، فقد استطاعوا أن يكسبوا أغلبية العمال الى جانبهم نظرا لأنهم على مستوى كبير من العمل النقابي . "

وبعد عزل هؤلاء الأعضاء اشترط أن يكون رئيس مجلس العمال مناضلا في الحزب المادة (124) وبذلك تم انتخاب رئيس مجلس عمال آخر من بين أعضائه ، واستمر المجلس في العمل برئاسة نظف علاوة الأوساخ الخاصة بورشة "الكوكري" والذي صادقت عليه الادارة بعد جهد كبير بذله أعضاء المجلس ، وأصبح العمل بين المجلس والادارة يرتكز أساسا على الحوار والنقاش المسؤول ، وما يلاحظ لدى أعضاء المجلس الثالث عموما القدرة على طرح المواضيع للمناقشة سواء منها التي تتعلق بالمشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال ، أو التي تتعلق بالمشاركة

في الرقابة والتسيير في المركب، وبذلك يرى أغلبية المستجوبين خاصة العمال بأن المجلس الثالث هو أقوى وأبرز المجالس التي مرت بالمركب حيث كان مستوى الوعي لدى أغلبية الأعضاء كبير جدا . وهذا طبعا امتدادا لعمل المجلس الثاني كما يرى أعضاء المجالس العمالية .

<u>المجلس الرابع/</u>

- وبدأت مدته الانتخابية من 1984/06/01 وتدوم الى غاية 1987/12/02، ومما يجدر التذكير به هنا ، ان رئيس هذا المجلس لم يعاد انتخابه كل سنة كما ينص على ذلك قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات بل بقي منذ انتخابه المرة الاولى (أو بالاحرى منذ اختياره في السنة الاولى) والى غاية اجرائنا لهذا البحث ، ويرى البعض بأن هذا لتفادي الاجتماعات والتغييرات، فأصبح رئيس مجلس العمال لا يقدم كل سنة عطه لتقييمه ، بل يقيم المجلس ككل ، ومن خلال العمل الجماعي ، وبدون النظر الى مدى تلاؤم رئيس المجلس في مهامه أم لا . ويبدو لنا من خلال استجوابنا لأعضاء المجلس الرابع بأنهم غير راضين عنه العديد من اعضائه في مكتبها الذاتي لعدم كفاءته كما يرون وعدم قدرته على قوة الطرح والتوجيه ، ولتأكيد ذلك يرون أنه منذ تنصيب هذا المجلس انعقدت جمعية عامة واحدة للنوعية ——— خلال شهر سبتمبر 1986 ، وقد نظمها رئيس المجلس بالنيابة بمساعدة الادارة لشرح التعليمة الرئاسية رقم 47 التي تتعلق بالازمة الاقتصادية العالمية .

وهذا يبين لنا أن المسألة تتعلق بمدى مقدرة الرجال على العمل الميداني خاصة في منشأة مثل منشأة الحجار للحديد والصلب، التي بها 18 ألف عامل تحتاج الى اعلام دائم وتوجيه وتنشيط الخ، وخلق علاقات عمل، وجو عمل ملائم للحوار والنقاش في كل ما يتعلق بالمشاكل الاجتماعية والمهنية لنجاح العمل بالوحدة .

ودائما بالنسبة للمجلس الرابع، فقد أعيد انتخاب عدد قليل من المجلس الثالث الى عضوية المجلس الرابع، ويقول العديد من المستجوبين بالنسبة للمجلس الرابع (الذين أعادوا ترشيح أنفسهم لعضوية المجلس من) لكن تم رفض ملفاتهم دون أن توضح لهم لجنة الترشيحات سبب الرفض .

وما يميز العديد من أعضاء المجلس الرابع هو نقص مستوى الوعي وعدم تعمقهم في فهم محتوى التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وهذا راجع في رأينا الى انعدام فترات التدريب والتكوين في هذا الميدان ، كذلك يلاحظ على البعض منهم أنهم أعضاء سلبيين وليسوا في مستوى المهمة التي أنيطت بهم ،ويرى الجميع أن ضعف المستوى ونقص عمل المجلس بقلة الجمعيات العامة ان لم نقل انعدامها ، وكذا الدراسات والاعلام ، والملاحظات عموما في المركب ، إنما هو راجع لاختيارات لجنة الترشيحات التي تلعب دورا كبيرا في مدى نجاح أو فشل المجالس، وهذا سنتبينه أكثر من خلال تحليلنا للاستمارات الميدانية . ويذكر جميع أعضاء المجلس الرابع ضعف مستوى التكوين السياسي والنقابي لدى معظم الأعضاء الحاليين ، وبالتالي عدم قدرتهم على تكوين ورفع مستوى وعي العمال ، أضف الى ذلك كله أن رأي المجلس انما هو استشاري فقط ، فما بال الانسان اذا كانت له قوة الطرح مع عدم استطاعته على فرضها على الادارة لأن القانون لا يخول له ذلك ، إذا كان في غير المستوى حتى بالاقتراح ، فوجوده وعدمه سواء ، لأن حق أخذ القرار دائما هو للادارة ، أضف ما جاء في التعليمة الصادرة في سنه 1983 أو المتعلقة بحق المدير في طرد العامل حتى ولو أن لجنة التأديب بالوحدة ، لم تطرده أو كانت عقوبته مخففة .

وترى الاغلبيه العظمى من المستجوبين بالنسبة لهذا المجلس ، أن ضعفه يعود كذلك الى أن هناك من بينهم من يعمل مع الادارة ، لأن المنتخب غير محمي ، فالممثل الذي يريد أن يواجه الادارة ببعض الأخطاء أو الاهمال أو التبذير ،

يجد نفسه غير محمي ، لأنه بعد انتهاء المدة الانتخابية يقولون له " أنك زائد عن الهيكل النقابي في الورشة " ولا يصبح له عمل ، وهذه حدثت لبعض المنتخبين في الوحدة ، لذلك نجد أغلب المستجوبين سواء من أعضاء المجالس العمالية الأربعة أو من الاداريين أو من العمال يرون ضرورة التركيز على اختيار الرجال ، لأنه بالاختيار الأحسن للمنتخبين يكون العمل أكثر نجاعة وفاعلية ويكون هناك تفسير صحيح للنصوص، مع العمل أكثر على التكوين السياسي في دورات للمنتخبين خاصة حتى يستطيعوا العمل ومواجهة المشاكل التي توجد في المركب.

وخلاصة القول بالنسبة لعمل المجالس الأربعة بمركب الحجار للحديد والصلب نجد أنه يقسم الى ثلاثة مراحل :-

- المرحلة الأولى / وهي مرحلة المجلس الأول 74 - 1977 والتي تتميز عموما بالعمل النقابي للمجلس لعدم إلمام أعضائه بالنصوص وقلتها في ذلك الوقت.

- المرحلة الثانية / المرحلة الثانية وتبدأ من 78 الى غاية نهاية سنة 1982 أي بعد حل عضوية بعض أعضاء المجلس الثالث، والتي تتميز ببروز عمل المجلس سواء موضوع الاعلامي أو التكوين ، من خلال ظهور مجلة الصدى النقابي وظهور العديد من الملفات للدراسة ، والمناقشات خلال الجمعيات العامة ، واجتماعات المجلس النقابي الموسعة للعمال ، ومن ثم كان أغلب العمال في المركب يعرفوا المجلس العمالي بالمركب وأعماله ، وفي خلال هذه الفترة ظهرت بعض الصراعات سواء فيما بين المنتخبين في المركب أو بينهم وبين الادارة.

المرحلـــه الثالثـــه/ ـ وهي متصلــة من عمـل المجلس الثالث أي بعـــــد سنـــه 1982 الى غايــــة عمـل المجلس الرابـــع (أي الذي أجريت خـــلال مدتـه هذه الدراســـة) والتي يلاحـظ أنها تعتبـر فتـرة الركـود بالنسبة لعمـل المجالس التي مـرت بالمركـب خاصــة خلال المجلس الرابـــــــــــع، ويقترح البعض من المستجوبيـن بعد التأسـف لما وصـل اليـه تطبيق التسييـر الاشتراكـي للموءسسات من عدم تطبيـــق توصيـات نـــدوات التسيير الاشتراكـي للموءسسات ، يقترح ضــــرورة القضـــاء على الروتيـن في ميدان التطبيق ، لأنه موجود امكانيات وعقول خلق وابداع للقضـاء على التبذير واللامبالاة ،من أجـــــل اعطـاء نفس جديد للتسيير الاشتراكـــــي للموءسسات .

ـ راجـع الهيكل التنظيمـي لنسب انخرطات العمال بالنسبه للمجالس العمـاليـــة الأربعـــه في الملحــق .

9 ـ الفيدراليـة الوطنية لعمال الحديد والصلب (أو القطـــاع) .

ـ لقد وافق عمـل المجلس العمالي الثاني بمركب الحجار، انشاء الفيدرالية الوطنيـة لعمال الحديد والصلب، وقد مثـل مركب الحجار عامليـن منتخبين مــن طرف العمال بالمركب لمدة 6 سنوات تقريبــا ، أي من ابتداء فترة المجلس الثانـــي الى نهايــة فتره المجلس الثالث ، وحاليا (أي منذ الموءتمر السادس أ ع ع ج) استبدل اســم الفيدراليــة الوطنيــة لعمال الحديد والصلب ، باسم القطاع .

ـ ويقول أحـد ممثلي المركب في الفيدراليـه أنها كانت تضـم 51 عضــوا من بينهـم 7 أعضـــاء دائمـون يمثلون اللجنـة التنفيذيـة ، لها نفس لجـــان التسييـر الاشتراكـي للموءسسات ، ولتوجيـه وتدعيـم لجان مجالس عمال الوحدات والموءسسـات ، وهذه اللجان كانت تتوسـع لتشمـل بعض العمال المختصيـــــــن ، أما حاليا لما أصبـح القطاع فلم تعد تعمل بالمعنى النقابي/ ــــــــــ

والمدة الانتخابية للفيدرالية أو القطاع هي نفس المدة الانتخابية للمجالس العمالية أي ثلاث سنوات، أما رئيس اللجنة التنفيذية فكان يغير أو يعاد انتخابه بعد موافقة الأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب .

ويقول بأن برنامج عمل الفيدرالية كان يستمد من برامج عمل مجالس عمال الوحدات ومجالس عمال المؤسسات التي تتكون منها الفيدرالية، ويلتزم الجميع بتطبيقه ، وهدفها عموما يرتبط بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، فهي توزع المعلومات على وحدات الفدرالية، وتنظم محاضرات وأيام دراسية، كالتي كانت حول الحركة النقابية في العالم وفي الجزائر، مراحل الحركة النقابة في الجزائر، محاضرات اقتصادية، عقد ندوات ... الخ .

تنظيم احتفالات بالمناسبات ، كذلك كان أعضاء اللجنة التنفيذية للفيدرالية يحضرون في اجتماعات الوزارة الوصية ويمثلون آرائهم واقتراحاتهم ووجهات نظرهم، وهذا بعد أن كانوا قد درسوا جدول الأعمال مع المجالس العمالية للوحدات والمؤسسات والمركزية النقابية .

أما حاليا وبالنسبة للقطاع فيرى بأنه هناك (عزوف) حتى في الحركة النقابية عموما وهذا ما نتبينه من (عدم) الانخراط في الحركة النقابية، لأن النقابة لا تقوم بدورها كما ينبغي في ميدان التربية والتنشيط والتوعية ، فعملها حاليا منحصر في التطوع ،وفي أغلب الأحيان العمال لا يلبون النداء للتطوع.

4.4.1 - جريدة المنشأة :- يعود الاهتمام بالاعلام والاتصال بالعمال في المركب الى السنوات الأولى من انشاء ، المركب / حيث كانت تصدر إدارة المركب حوالي تاريخ 1969 جريدة " الحديد و الصلب Siderugiste تتناول فيها بعض مما يتعلق بالمركب والعمل فيه ، وعند انتخاب المجلس العمالي الأول سنة 1974 لم تكن له نشاطات بارزة وواضحة بالنسبة لتطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وعمل اللجان الخمس ، حيث أن هذه اللجان لم تكن تعمل خلال هذا المجلس، اذن فان المجلس الأول كان يكتب نشاطاته التي أغلبها يتعلق بالمشاكل الاجتماعية للعمال في جريدة الحديد والصلب ، ومع انتخاب المجلس الثاني في 1978 وبعد تنصيب وتوزيع المهام على أعضائه ، وبداية نشاطه ، كانت السنة الاولى تشرف على الانتهاء ، وقد كان هذا المجلس يضم أعضاء بارزين ونشيطين ، ولد يهم خبرة في العمل النقابي خاصة ، وكيفية الاتصال بالعمال ، وخلق علاقات عمل ، واتصالات بين ممثليهم في المجلس العمالي ، وأصبحت بعض اللجان تنشط وتتحرك نوعا ما ، وبدأ يبرز نشاط المجلس الثاني ، الا أن نشاطاته لم تكن تكتب كلها في جريدة الحديد والصلب ، التي تصدر في أغلب الأحيان في غير موعدها ، فقرر المجلس انشاء مجلة " الصدى النقابي " L'ECHO Syndicale وهذا بعد موافقة الاتحاد الولائي للعمال ، والحزب ، و الادارة ، وبدأت تصدر هذه المجلة في سنة 1979 وقد كانت تصدر كل 15 يوما ، واذا دعت الضرورة كل ثلاثة أو أربعة أيام ، حيث كان لدى المجلس ملحق صحافي يقوم بهذه المهمة . ونذكر هنا بأن العدد الأول من هذه المجلة لم نعثر عليه ، أما العدد الثاني والذي بحوزتنا فقد صدر بتاريخ 1979/12/24 ، وسنذكر هنا المواضيع التي كانت تتناولها هذه الجريدة على سبيل المثال :-

- الموضوع الاول وكان يتحدث عن الذكرى الأولى لوفاة الرئيس هواري بومدين والموضوع الثاني هو نشر وثيقة مصادق عليها من المركزية النقابية ، قسم مركزة الانتاج والتسيير : وتتحدث هذه التعليمة عن بعض ما يتعلق بالعامل والعمل ، وتطبيق ما جاء في الندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الى التعاون التقني وضرورة مراقبة ومتابعة عمل العمال الأجانب ... الخ .

الجريدة

كذلك تكتب في هذه الجريدة بعض الاعلانات مثل تواريخ التطوع ،وكذا ذكر أسماء بعض النقابيين الذين قدموا استقالتهم .

- وموضوع آخر يتعلق بالمتعاونين التقنيين ، ومما جاء فيه أن حوالي 89٪ من علاقات المركب هي مع الدول الرأسمالية .

كما تحدثت هذه المجلة في عددها الثاني هذا عن الطب الاجتماعي ، وضرورة زيارة عدد الأطباء في هذا القطاع من أجل ضمان متابعة أحسن لصحة العامل وعائلته .

- الشبيبة والرياضة والبرنامج المسطر لسنة 1980 .

- المرشدة الاجتماعية ،

- تكوين نادي للفراب في ديار سالم والخطوات التي تم قطعها لانجاز هذا المشروع .

- التحدث عن الفدرالية الوطنية لعمال الحديد والصلب ، وبرامج التكوين الأكثر فاعلية من سابقاتها ، وكذلك الأيام الدراسية للنقابيين ،

- اشارة موضوع النقابة في الدول الرأسمالية والهدف هو واضح للدفاع عن حقوق الطبقة العمالية ،أما في البلاد الاشتراكية فهو العمل أكثر من أجل تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية مثل ما هو الحال في بلادنا ، والعمل النقابي فيها هو التوعية العمال من أجل تحسين الانتاج وهذا لتحسين ظروف الحياة والعمل ،ويذكر في هذا العدد أن المبادئ موجودة في بلادنا من خلال المواثيق الأساسية للثورة وهي محتاجة للرجال الأكفاء من أجل تطبيقها .

- كما يتحدث هذا العدد عن الرياضة الجماهيرية في المركب لفصل 79-1980 مع تحديد البرنامج المخصص لـ" سوكا SOCA" وعدد الفرق في ذلك الوقت هو 28 فرق متوفر لها كل الوسائل المادية .

- كما ذكرت الجريدة المجهودات التي تبذل من خلال التحضيرات للمؤتمر التأسيسي للاتحاد البلدي أ ع ج للحجار ، مع ذكر تفاصيل التحضيرات لهذا المؤتمر ، ووسائل

الاعلام المستخدمة لاعلام العمال سواء بواسطة الملصقات الجدارية أو في الحافلات، أو في القطار والمطعم، وكذا في ورشات العمل، وتذكر المجلة أن العمال أبـــــدوا اهتماما كبيرا لهذه العملية وذلك من خلال طرحهم للعديد من التساؤلات والاجابة عليها من طرف ممثليهـــــم.

فمن خلال ملاحظاتنا لما جاء في هذا العدد الثاني والذي يمكن تعميمه على على مختلف أعداد هذه الجريدة، نجد أنه شامل لكل ما يتعلق بالعامل والعمل فـــي المركب، فهـــو لم يهمل مشاكل العامل الاجتماعية على اختلافها من المرشدة الاجتماعية الى الطب الاجتماعي الى المواصلات الى الرياضة الى توعيته بالنقابة وأهدافها لذلك نجد أن عمل المجلس الثاني هذا قد خلق نوع من العلاقات والثقة بين العمال وممثليهم يجري خلالها تزويد العمال بكل ما هـــو جديد من عمل المجلس والمبادرات التي يقوم بها والقرارات التي تـــم اتخاذها، فهنا نجد أن الاعلام كان نشيطا وتوزع العديد من النسخ لأغلب العمال، والشعار الذي هو على الصفحة الاولى من هذه الجريدة هو: "اقرأ، اجعله في متناول القراء، اشرح Lire, Faire lire , ET Expliquer

فهذه الجريدة كانت تحمس العمال وتجعلهم يبحثون لمعرفة ما هو جديد في المركب وفي ميدان تحسين ظروف العمل ... الخ، واستمر المجلس في نشر هذه الجريدة ومع انتخاب المجلس الثالـــث في جوان 1981، وكمـــا سبق وأن ذكرنـــا فان أغلب أعضاء المجلس الثاني خاصة النشيطين قد أعيـــد انتخابهـــم، ومنهم رئيســـه لذلك استمر النشاط على نفس المنوال، وأكثـــر بدراســـة العديد من المشاكل في المركب، ومنها خاصة ملف يتعلق بمنحة خاصة لعمال ورشة الكوكسري، نظرا لظروف العمل السيئة التي يعملون بها، وهذه هي طبيعة العمـــل في هاتـــه الورشة، وبعد الاختلافات بين المجلس العمالي والمديريـــة، كتب المجلس العمالي كل ما دار بينـــه وبيـــن الادارة من عدم استجابة الادارة لاقتراح مجلـــــس العمال السابق الذكر (التفاصيل سبق ذكرهـــــا)

ومن مصادر خلاف بين المجلس والادارة ، وكذا الأمانة الولائية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وفي الأخير اتفق الحزب والاتحاد الولائي للعمال ، وادارة المركب على الغاء هذه الجريدة ، وأصبح المجلس ينشر نشاطاته في جريدة المنشأة "الحديد والصلب" والأعمال التي تنشر هي في أغلبها أعمال اللجان ، خاصة الشؤون الاجتماعية ، نظرا لكثرة نشاطاته ، وكذا لجنة حفظ الصحة والأمن ، والشؤون الاقتصادية والمالية .... الخ . الا أن أعضاء المجلس الثالث والرابع يتفقون على أنه لا ينشر في جريدة "الحديد والصلب" كل نشاطاتهم ، لذلك فهم يرون أنه من الضروري أن تكون للمجلس جريدة خاصة به ، ينشر فيها نشاطه ، ويعلم العمال بنشاطات المجلس في اطار تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وكذا القرارات الجديدة كالقانون العام للعامل مثلا . وبذلك يبقى الاعلام في المركب في حاجة الى حركة دفع والنهوض به أكثر .

II 11 10 – خلية الحزب في المركب وعلاقتها مع مجلس العمال : –

لقد انشئت خلية الحزب في المركب في سنة 1981 بمقتضى القانون الأساسي لحزب جبهة التحرير الوطني ، ولا سيما مواده 46 ، 48 ، 120 سابقا وحاليا 121 ، وطبقا للنظام الداخلي للحزب خصوصا المادتين 31 ، 32 منه «تنشأ خلية الحزب في المؤسسة ويخضع انشاء وتنظيم وسير وكذا مهام خلية المؤسسة لأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي للحزب.» (1)

والهدف الأساسي من انشاء هذه الخلية هو العمل على التكوين الايديولوجي والسياسي للعمال بمكان عملهم ، كما أنها تعمل على التنسيق ما بين مختلف هيئات التسيير ، وفي هذا المعنى تستطيع أن تأخذ المبادرة لعقد اجتماعات

1) – حزب جبهة التحرير الوطني : مقررات اللجنة المركزية حول خلية المؤسسة فبراير 1980 . ص 7 .

بين مجلس المديرية ومجلس العمال ، وتأخذ الوضعيات التي لها علاقة بالمؤسسة و وضعية العمال ، وتشارك اجباريا في اجتماعات مجلس المديرية، عندما يتعلق الأمر بتحضير المخطط السنوي للانتاج في المؤسسة ، أو كذا عند تقييم تطور الحصيلة السنوية للنشاط . (2)

ويذكر لنا أحد أعضاء خلية الحزب بالمركب ، بأن عمل الخلية يندرج أساسا في اطار تنسيق العمل والجهود بين الادارة والمجلس العمالي ، الا أنه يذكر بأن تطبيق قوانين خلية الحزب بالمركب لا يزال يشوبها بعض النقائص نذكر منها مثلا عدم اعلام الخلية في الوقت المناسب كضرورة لازمة سواء من طرف الادارة أو من طرف الهيئات الحزبية ، وخلال النقاش الذي دار بيننا وبين بعض أعضاء الخلية في مقابلة أخرى ذكروا لنا بأنه رغم عملهم على خلق علاقات اجتماعية ومهنية ، وجو من التفاهم والانسجام والقضاء على المشاكل الهامشية في المركب ، الا أنهم يسجلون بعض السلبيات ، كأن يأتي مثلا مسؤولا من القسمة الى المديرية دون أن يخبر أعضاء خلية المؤسسة للاتصال بالادارة والاتفاق معها على برنامج عمل ، وهم يذكرون بأنهم يفاجئون بوجود مسؤول من قسمة أو من المحافظة أو من الامانة الولائية للاتحاد العام للعمال الجزائريين في الادارة دون اعلامهم أو اعلام مجلس العمال بالمركب ، وهذه النقطة أيضا أكدها أعضاء المجالس العمالية . فهنا نلاحظ عدم احترام وعدم التقيد بالنصوص الحزبية التي جاءت بصدد هذه الخلية ، ومثل هذه الاعمال تؤدي الى فقد الثقة بين الهيئات وكذا اهتزاز قيمتها في نظر مناضلي خلية المؤسسة .

---

(2) voir Rabah Nourredine Saadi : op cit p. 312-313

ج - العينـة : كيفيـة إختيارها :-

يمثل مفهوم العينة في البحوث الاجتماعية نقطة منهجية حاسمـة ، لأنه هو الذي يحدد العدد الذي نستطيع أن نعمم عليه نتائج البحوث ، على اعتبارا أن حسن اختيار هذه العينة يتوقف عليها كل قياس وكل نتيجة ينتهـي اليها الباحث ، ويرجع حسن اختيار العينة الى مدى تمثيلها لمجتمع البحث الأصلي .

ولقد كانت عينة بحثنا ، مسحا شاملا لجميع أعضاء المجالس العمالية الأربعة المتعاقبة على المركب ابتداء من تاريخ تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسـات بانتخاب المجلس الأول سنة 1974 ، الى غاية تاريـخ اجرائنا لهذا البحث أي في سنـة 1986 ، حيث أفادنا قسم التكوين للطلبة المتربصين بالمركب بقوائم أعضاء المجالس العماليـة الأربعة ، وبناء عليها وبمساعدة أعضاء المجلس العمالي الرابع استطعنا أن نتصل بأكبر عدد ممكن من أفراد العينـة .

والطريقة المتبعة هي الشطب على اسم كل عضو تم استجوابه لنعرف من تبقى من الأعضاء ، وأغلب الأعضاء تم الاتصال بهم في المركـب حيث لا يزالون يعملون بـه ، ومنهم من اتصلنا به في شركات وطنية أخرى مثل بروسيدار ، ريال سيدار ، ترافو سيدار ، جيني سيدار ، الفيناء ، ومنهم من اتصلنا بـه في المجالس الشعبيـة البلديـة والولائية سواء لولاية عنابـة أو لولايـة الطارف ، مثل بلدية سيدي عمار ، بلدية البوني ، بلدية بن مهيدي ، بلدية الطارف ، ومنهم من اتصلنا بـه فـي مراكز التكوين المهني بالولايـة (المراكز التابعة للمركب) كما انتقلنا الى المديريـة العامة للمؤسسـة بالشعيبـة حيث يوجـد ممثلي مركب الحجار في مجلس عمـال المؤسسـة ، ومما تجدر الاشارة اليـه أن رئيس مجلس عمال المؤسسة هـو عضو في مجلس عمال المركـب .

وقد كانت عينة البحث بالنسبة للمجالس الأربعة كالتالـي :-

1 - المجلس الأول :- وعدد المستجوبين في هذا المجلس 1974 - 1977 هو 13 عضوا من بين 25 عضوا ، أي نسبة 52٪ من بين مجموع أعضاء

المجلس ، وقد تحصلنا على هذه النسبة بعد جهد وبحث استمر العديد من الأيام ؛ حيث أن أغلبهم ترك المركب ويعمل في شركات أخرى ، أما البقيه فلم نعرف مكان وجود هم حيث أنهم غير معروفين بالنسبة لأعضاء المجلس الحالي وكذا بالنسبة لقسم التكوين .

$$\frac{52 \times 25}{100} = 13$$ عضوا

1978 - 1981 2 - المجلس الثاني : - وعدد المستجوبين في هذا المجلس هو 22 عضوا من بين 25 عضوا ، أي نسبه 88٪ ، والثلاثة الباقون ، أحدهم يعالج بفرنسا ، والاثنان الآخران لم نعرف مكان وجود هما حيث أنهما تركا المركب .

$$\frac{88 \times 25}{100} = 22$$ عضوا .

3 - المجلس الثالث : وعدد المستجوبين في هذا المجلس الذي مدته من 81 - 1984 هو 42 عضوا من بين 45 عضوا أي نسبه 94٪ ، والثلاثة الباقون ، أحدهم أصبح متقاعدا ولم نعرف مكان وجوده ، والثاني توفي ، والثالث ترك المركب ولم نعرف مكان وجوده .

$$\frac{94 \times 45}{100} = 42$$ عضوا

4 - المجلس الرابع : - وعدد المستجوبين في هذا المجلس الذي مدته من 84- 1988 هو 42 عضوا من بين 44 عضوا أي نسبة 96٪ ، والعضوان الباقيان أحدهما توفي والثاني قدم استقالته فور تنصيب المجلس فهو لم يخض تجربة عمل المجالس العمالية ، اذن فعدد المستجوبين لهذا المجلس هي كما يلي : -

$$\frac{96 \times 44}{100} = 42$$ عضوا

ملاحظـــــــة /

- لقد كان الوقت المستغرق في ملء الاستمارة مع الممثل الواحد يتراوح بين الساعتيـن الى 4 أو 5 ساعات وأحيانا 6 ساعات ، وكان الحوار يدور حول الأبواب التي جاءت في الاستمارة ، من حيث مختلف ظـروف عمل المجالس المشارك فيها ، وأحيانا نتعدى الى رأيهم في المجالس الأخرى ، والى الاعلام في المركب . . . الخ

كيفيــة اجراء الاستقصاء : -

قبل اجراء الدراســة الميدانيــة ، نزلنا الى مركب الحجار للحديد والصلب بعنابة حيث جمعنا من بعض أعضـاء المجالس العمالية بيانات لتجريب الاستمارة التمهيدية عن طريق مقابلـة أعضـاء المجالس ، لنتمكن من تحديد الأسئلـة النهائية للاستمــــارة ، بعد اجراء كل التغييرات اللازمة في الأسئلة ، وتلك كانت النهاية من الاستقصاء التمهيدي .

بعد ذلك نزلنــا الى نفس المركب في 26 - 04 - 1986 لاجراء الدراســـة الميدانيــة ، وقد دامت هذه الدراسة الى غاية 1986/10/10 داخل وخارج المركـــب أي ما يـزيد عن خمســة (5) أشهر) اتصلنــا خلالها بالمسؤولين في قسم التكويـــــــن المخصص لتوجيــه الطلبــه المتربصيــن حيث زودونــا بمعلومات تخص الوحدة المدروســة ، وبعـــد أن عرفنــا عدد العمال والأقســام الموجودة بالمركب ، حيث قيل لنا أنه تمــت اضافــة نيابــة مديريــة جديدة خاصــة بالدراسات والأبحاث ، كما أعطونا قوائـــــم المجالس العماليــة الأربعة ومكان عملهم في الورشات في المركب ان كانوا لا يزالون يعملون بــه وكذلك بمساعدة الأعضــاء أنفســهم لنا ، حيث أنهم يعرفون بعضهم بعضا ، بالنسبــة للمجالس المشاركيــن فيها .

كما أننــا استجوبنــا 120 عاملا في المركب من مختلف الورشات عشــوائيــا ~~من مختلف الورشات في المركب~~ لمعرفة رأيهم في عمل المجالس العمالية ، وقد راعينا في هؤلاء العمال شرط الأقدميــة ، والمستوى الثقافي على اختلافــه في هؤلاء ، العمال .

أي ابتداء من الأمي - الذي لـه مستوى ابتدائي ومتوسط حتى الطب ثانوي الذين لهـم مستوى جامعـي، وقـد استجوبنـا أيضـا الإطارات المركـب من خـلال اجـراء مقابلـة معهـم لطي استمارة فيها احدى (11) عشر سـؤ الا يعبرون مـن خلالها عـن رأيهـم في تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، والدور الذي لعبتـه المجالس في المركـب، والانتاج ومـدى ما يتحقق من مخططاتـه . . . الخ .

وكان عـدد المستجوبين كالتالـي : -

السيد / مدير الوحدة ، 6 نواب المدير ، 6 رؤساء أقسـام (Divisionnaire)

6 رؤسـاء مصالح (Chef de service) وهذين الاستمارتيـن قـد استفدنـا منهما عند كتابـة عمـل المجالس العمالية الأربعـة بالمركـب في القسم الميدانـي ،

وقد جمعنـا البيانات عن طريق المقابلـة حتى نبيـن المقصـود مـن السؤال حتى لا يـؤولـه كل واحـد كما يريـد ، وأحيانا كنـا نضطر الى ترجمـة بعض الاسئلـة الى اللغـة الفرنسيـة ، لأنـه رغـم أن أغلب أعضـاء المجالـس يعـرفون العربيـة الا أن القليل منهم لا يحسـن كل المفاهيـم العربيـة ، وحتـى نشرح لهم المقصـود من وراء جمـع هذه البيـانات حيث لاحظنا الغموض بالنسبـة لابحـاث علم الاجتماع لديهـم، ونوضـح لهم الأسئلـة التي قد تكون غامضـة عليهـم اذن قمنـا بطرح الأسئلـة وسجلنا أجوبتهـم ،

ثالثها - طريقـة تفريغ بيانات الاستجواب/

لقد تـم تفريـغ البيانات على أساس أبواب الاستجواب - باب البيانات الاجتماعية والمهنيـة ؛ ثـم عرض بياناتـه عبر جداول بسيطـة ومعطياتها (فئات - تكرارات - نسبة مؤيـة)، ومـن ثـم تـم تحليل بيانات الجداول المشار اليـها .

أمـا الأبواب المتبقيـة ، فقد فرغناها بالاعتماد ،على البيانات الاجتماعيـة والمهنيـة من معطيات (السـن - المستوى التعليمـي . . . الخ) ، ←

التي اعتبرناها بمثابة متغيرات مستقلة الأمر الذي تطلب منا عرض البيانات بواسطة جداول مركبة متى توفرت علاقة واضحة بين مجموعة الدلالات يمكن الربط بينهما بجداول واحدة، وذلك بهدف الوصول الى تقديم دراسة سوسيولوجية تحليلية ومقارنة وليست وصفية بصورة غالبة.

III - القســـم التطبيقـــي : - الاستقصاء أو الدراسة الميدانية .

III 2 - الفصـــل الثانـــي : - الجانب السوسيومهني لعينة البحث .

نتعرض في هذا الفصل الى تفريغ وتحليل بيانات الباب الأول في الاستمارة الذي يدور حول الجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس العمالية الأربعة التي مرت بالمركب، ويضم الأسئلة التاليـــة : -

1 - الجنس : - من بين العينة المدروسة والتي تضـــم 119 مستجوبا بالنسبة للمجالس العمالية، فقد استطعنا أن نستجوب امرأة واحدة وقد كانت ممثلـــة للعمال في المجلس الأول 1974 - 1977 (فنسبة الذكور كانت 99٪) و (نسبة الاناث كانت 1٪ ~)

2 - السـن : - أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد العينة المبحوثة أي 119 عضـوا ، ونقصد بالسن هنا ، عمر المبحوث وقت ترشيحه لعضوية مجلس العمال ، وكانت فئات الأعمار موزعة كالتالـــي : -

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
الفئات العمرية	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
20 - 25	2	٪15ر38	2	٪9ر09	2	٪4ر77	/	/	6	٪5ر04
26 - 30	5	٪38ر47	5	٪22ر73	12	٪28ر58	10	٪23ر81	32	٪26ر90
31 - 35	3	٪23ر08	7	٪31ر82	17	٪40ر47	17	٪40ر47	44	٪36ر98
36 - 40	3	٪23ر08	4	٪18ر18	9	٪21ر42	10	٪23ر80	26	٪21ر84
41 - 45	/	/	3	٪13ر64	1	٪2ر38	2	٪4ر77	6	٪5ر04
46 - 50	/	/	1	٪4ر54	1	٪2ر38	2	٪4ر77	4	٪3ر36
51 سنه فأكثر	/	/	/	/	/	/	1	٪2ر38	1	٪0ر84
المجموع	13	٪100	22	٪100	42	٪100	42	٪100	119	٪100

جدول رقم (1) يبين فئات الأعمار لدى أفراد عينة البحث

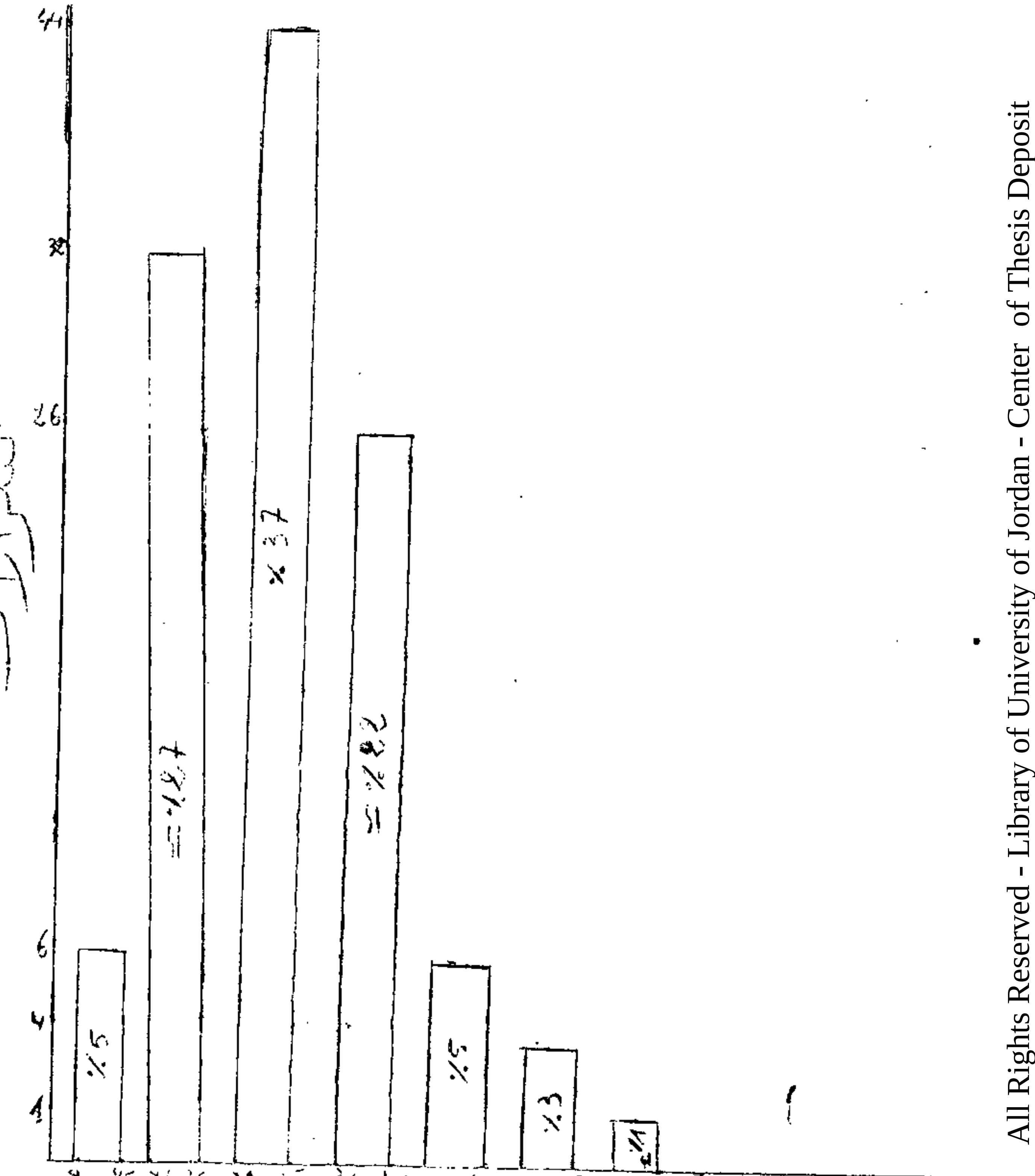
بالنسبة لتاريخ الانتخاب في المجالس العمالية .

يتبيـــن لنا من هـذا الجـــدول ما يلـــي : -

نلاحظ أن التكرارات الخاصة بالفئات العمرية لأعضاء المجالس العمالية الأربعة وقت ترشيحهم لعضوية المجالس، كانت قد تركزت في الفئات 20 - 25 سنه ، 26 - 30 سنة، 31 - 35 سنه، 36 - 40 سنه، حيث يمثلون نسبه 91 % من المبحوثين ، فمن خلال ملاحظتنا لهذه النسبة نجد أن الأغلبية العظمى التي تمثل العمال في المجالس العمالية كانت من الشباب الذين لديهم قوه وحيويه ، ويرغبون في المساهمة للدفاع عن حقوق العمال (في المركب، وللمساهمة أيضا في المشاركة في التسيير والرقابه في العمل من أجل تجسيد نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الميدان الفعلي .

* أما الأعضاء الذين تتراوح أعمارهم بين 41 - 45 سنه فكان عددهم 6 أعضاء (أي نسبه 5 %) ، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 46 - 50 سنة فعددهم 4 أعضاء (أي نسبة 3 % وهم يمثلون مرحلة نضج بالنسبه لممارستهم لمثل هذه النشاطات النقابيه ، في تـروي وتدبر، وهناك عضو واحد فقط (أي نسبه 1 %) كان عمره أكثر من 51 عاما ، وهذا العضو يمارس نشاطه في المجلس الرابع.

وللمزيد من الشرح والتوضيح راجع الجدول السابق ، حيث يبين لنا توزيع الأعمار بالنسبه لتعاقب المجالس العمالية الأربعة .



الشكل رقم (٩) يبين رسم توزيع العمر لدى عينة البحث.

"أصل المنشأ" : أجاب عن هذا السؤال جميع المستجوبين الـ (119) في المجالس العمالية الاربعة وكانوا موزعين كالتالي :-

المجالس المدروسة	الاول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
الاصل الجغرافي	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
في بلدية عنابة	3	%23ر07	3	%17ر64	6	%14ر28	6	%14ر28	18	%15ر12
في بلديات عنابة الاخرى	/	/	1	%4ر55	6	%14ر28	9	%21ر42	16	%13ر44
في ولاية الطارف	2	%16ر38	4	%18ر18	14	%33ر33	12	%28ر57	32	%26ر90
في ولاية قالمة	2	%15ر38	1	%4ر55	2	%4ر76	6	%14ر28	11	%9ر24
في ولاية سوق أهراس	2	%15ر38	1	%4ر55	2	%4ر76	5	%11ر91	10	%8ر40
في ولاية تبسة	2	15ر38	2	%9ر09	3	%7ر14	/	/	7	%5ر89
في ولاية جيجل	/	/	2	%9ر09	3	%7ر14	/	/	5	%4ر20
في ولاية قسنطينة	/	/	3	%13ر63	3	%7ر14	/	/	6	%5ر04
في ولاية سكيكدة	1	%7ر70	1	%4ر55	1	%2ر38	2	%4ر77	5	%4ر20
في احدى ولايات شرق البلاد الاخرى	1	%7ر70	4	%18ر18	2	%4ر76	2	%4ر77	9	%3ر57
في احدى ولايات الباقي من البلاد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (2) يبين الاصل الجغرافي لأعضاء المجالس العمالية الأربعة.

عند ملاحظتنا لهذا الجدول نجد أن 66 عضوا في المجالس العمالية الأربعة أي ما يزيد عن (نسبة 55 ٪) ينتمون لولاية عنابة، هذا بالنسبة للأعضاء المولودين بولاية عنابة قبل التقسيم الاداري لسنة 1984 حيث كانت الطارف تابعة لها، وهذه النسبة تمثل ما يزيد عن نصف ممثلي العمال في المجلس العمالي بالمركب، هم من الأصل الجغرافي لولاية عنابة.

أما باقي الأعضاء الـ 53 عضوا (أي نسبة 45 ٪) فهم موزعون على ولايات قالمة، سوق أهراس، تبسة، جيجل، قسنطينة، سكيكدة، أو البواقي، وما نلاحظه هنا هو ما يعكسه أثر التصنيع في هجرة العديد من العمال من الولايات المجاورة، نظرا لتمدد المصانع في الولاية وفتح فرص العمل بها، فجاء هؤلاء العمال سواء من أرياف هذه الولايات أو من مدنها، وقد أثر هذا سلبا على الميدان الفلاحي سواء في ولاية عنابة أو في باقي ولايات الوطن، وأدى هذا الى ظهور العديد من الأحياء الفوضوية بالقرب من المصانع، هذا بالإضافة إلى إضعاف الميدان الفلاحي.

وللمزيد من التفصيل بالنسبة للنسب المئوية راجع الجدول السابق.

أجاب عن هذا السؤال جميع المستجوبين الـ(119) عضواً في المجالس الأربعة، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
الحالة المدنية	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
أعزب	/	/	2	٪9ر09	3	٪7ر14	/	/	5	٪4ر20
متزوج	13	٪100	20	٪90ر91	39	٪92ر86	40	٪95ر23	112	٪94ر11
مطلق	/	/	/	/	/	/	2	٪4ر77	2	٪1ر69
أرمل	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	٪100	22	٪100	42	٪100	42	٪100	119	٪100

= جدول رقم (3) يبين الحالة المدنية لدى أفراد عينة البحث =

يبين لنا من هذا الجدول أن الأغلبية العظمى من عينة البحث أي 112 عضوا وهو ما يشكل (نسبة 94 %) هم متزوجون ، وهذا ما يدل على أنهم مستقرين عائليا ، وهذا يساعدهم بالتالي على الاستقرار في العمل ، وهذا ما يعود على المركب بالفائدة للاستفادة من خبراتهم وأقدميتهم . بأقلية من أفراد عينة البحث (أي نسبة 2 %) هم مطلقون .

5 - المستوى التعليمي : - أمي - يقرأ ويكتب - ابتدائي - متوسط - ثانوي - عمال .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث أي (119) عضواً وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
المستوى التعليمي	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمي	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
يقرأ ويكتب	4	30,77%	3	13,64%	3	7,14%	4	9,52%	14	11,77%
ابتدائي	2	15,38%	3	13,64%	6	14,28%	5	11,91%	16	13,44%
متوسط	5	38,47%	7	31,81%	17	40,48%	14	33,33%	43	36,13%
ثانوي	2	15,38%	6	27,27%	12	28,58%	18	42,86%	38	31,93%
عمال	/	/	3	13,64%	4	9,52%	1	2,38%	8	6,73%
المجموع	13	100%	22	100%	42	100%	42	100%	119	100%

- جدول رقم (4) يبين المستوى التعليمي لدى أعضاء المجالس المحلية.

يتبين لنا من هذا الجدول أن المستويات التعليمية في المجلس الأول بالنسبة للعينة المدروسة فيه كانت كالتالي :-

ـ 4 أعضاء (أي نسبه 31٪) من بين عينة المجلس الأول (ال 13 عضو)

ـ يحسنون القراءة الكتابة ،

ـ عضوان (2) (أي نسبه 15٪) من بين عينة المجلس الأول لهم مستوى التعليم الابتدائي .

ـ 5 أعضاء (أي نسبة 38٪) بالنسبه لعينة المجلس الأول لهم مستوى التعليم [illegible]

ـ عضوان (2) (أي نسبة 15٪) لهم مستوى التعليم الابتدائي [illegible]

ـ ومن خلال استجوابنا لهؤلاء الأعضاء وجدنا أنهم كانوا يؤكدون أن عطهم كان يطغى عليه الجانب النقابي والاختلاف في تفسير النصوص والصراع بين رئيس مجلس العمال ورئيس مكتب الفرع النقابي ، ولم يقوموا بأي عمل يستحق الذكر في مجال التوعيه العمالية سواء السياسيه أم الاجتماعيه أم الثقافية لعدم تكوينهم ولعدم الخبرة في هذا الميدان .

أما بالنسبه للمجلس الثاني والذي لاحظنا فيه أن المستوى الثقافي بدأ يرتفع فيه عن المجلس الاول ، حيث أن العديد من الذين لهم مستويات تعليمية لا بأس بها قد منوا ترشيحاتهم لعضويه المجلس وبذلك كانت مستويات المجلس الثاني حسب العينة المدروسة لهذا المجلس (أي 22 عضو من بين 25 عضو) مرتفعة بالمقارنه بالمجلس الأول ، فمن خلال الجدول السابق نجد ما يلي : ـ

ـ 3 أعضاء (أي نسبه 14٪) يحسنون القراءة والكتابة ، وكذلك 3 أعضاء (أي نسبه 14٪) لهم مستوى التعليم الابتدائي ، الا أنه ومن خلال النقاش معهم تبين لنا أنهم على مستوى كبير من الوعي نظرا للمرحله التي شاركوا في عضوية المجلس ، والتي كانت تتميز [illegible]

ـ أما ال 16 عضوا الباقين من بين المستجوبين ال 22 فكانت لديهم مستويات تعليمية لا بأس بها حيث أن عدد الذين لهم مستوى التعليم المتوسط هم 7 أعضاء (أي نسبه 32٪=) وهذه تمثل أكبر نسبة في المجلس الثاني . والذين لديهم مستوى ثانوي 6 أعضاء (أي نسبة 27٪ ..) والذين لديهم

مستوى عال هم 3 أعضاء (أي نسبة 10٪) أحدهم مهندس (من المستوى الخامس بعد التربصات التكوينية التي أجرها) والثاني لديه ليسانس حقوق، والثالث تقني سامي)، ومن خلال مقابلتنا لهؤلاء المستجوبين عموما لاحظنا مستوى الوعي العالي الذين يتمتعون به وذلك بالنسبة لانشغالات العمال وطموحاتهم وهذا من خلال الطلبات التي كانت تدرس والتي كان يخصص لها وقت كبير من طرف أغلب الأعضاء في المجلس والاتصالات في المركب من خلال الاعلام فيه. وخلق جريدة "الصدى النقابي" الخاصة بالمجلس في ذلك الوقت وتوزيعها على أغلب العمال في المركب.

ويشهد أعضاء المجلس الثاني المستجوبين أن الأعضاء الثلاثة الذين لديهم مستوى عال وكذا ذوي المستوى الثانوي كان لهم الدور الكبير في النهوض بمستوى عمل المجلس من حيث القدرة على شرح النصوص وتفسيرها حيث كانت بداية تطبيقها ميدانيا، وبعد هذا كان العمل والانسجام بين أغلب أعضاء المجلس والتفهم في طرح القضايا التي تخص العمل والانتاج في المركب، وكذا التي تتعلق بالمشاكل العمالية، وهذا يدل على ما للمستوى التعليمي من دور في التفهم للنصوص والابتعاد عن المشاكل الهامشية.

- أما بالنسبة للمجلس الثالث والذي ارتفع عدد أعضائه من 25 عضوا الى 45 عضوا، وعينتنا المدروسة فيه هي 42 عضو وكانت مستوياتهم التعليمية موزعة كالتالي: -

ثلاثة (3) أعضاء (أي نسبة 7٪) يحسنون القراءة والكتابة،

- 6 أعضاء (أي نسبة 14٪) لهم مستوى التعليم الابتدائي،

- 17 عضوا (أي نسبة 40٪) لهم مستوى التعليم المتوسط، وهذه تمثل أكبر نسبة في المجلس الثالث،

- 12 عضو (أي نسبة 29٪) لهم مستوى التعليم الثانوي،

- 4 أعضاء (أي نسبة 10٪) لهم مستوى عال ، أحدهم مهندس، والثاني له ليسانس حقوق ، والاثنين الآخرين تقنيان ساميان . (أي إطارات).

وبتمعننا في الجدول السابق نجد أن المجلس الثالث يتمتع بوجود مستويات تعليمية بالنسبة لأعضائه ، خاصة إذا علمنا أن مجموعة كبيرة من أعضاء المجلس الثاني قد أعيد انتخابها ، وهذا ما سنعود اليه في جدول مقبل ، فبالاضافة للخبرة المكتسبة هناك أيضا المستوى التعليمي الذي له دور كبير في فهم النصوص خاصة ، والابتعاد عن سوء التأويل ، وكذا الابتعاد " عن الهامشيات ، وطرح المواضيع التي لها صلة بالمشاركة في التسيير والرقابة في المنشأة ، وتوعية العمال من خلال عقد الجمعيات العامة ، وعقد الاجتماعات الموسعة للعمال ، ومشاركتهم عند دراسة الملفات بأخذ آرائهم في كل ما يتعلق بحل المشاكل الاجتماعية لهم ، وكذا في كيفية العمل من أجل رفع الانتاج وتحسينه .

- أما بالنسبة للمجلس الرابع والذي عدد أعضائه 44 عضوا وعينتنا المدروسة فيه هي 42 عضوا ، فكانت مستوياتهم التعليمية موزعة كالتالي :-

- 4 أعضاء (أي نسبة 10 ٪) يحسنون القراءة والكتابة ،
- 5 أعضاء (أي نسبة 12 ٪) لهم مستوى التعليم الابتدائي ،
- 14 عضو (أي نسبة 33 ٪) لهم مستوى التعليم المتوسط ،
- 18 عضوا (أي نسبة 43 ٪) لهم مستوى التعليم الثانوي ، وهذه تمثل أكبر نسبة في المجلس الرابع .
- عضو واحد فقط (أي نسبة 2 ٪) له مستوى عال ، وهذه تمثل أقل نسبة في المجلس الرابع .

وإذا حاولنا أن نعرف المجموع العام بالنسبة لعينتنا المدروسة 119 عضوا فكانت المستويات كالتالي :-

- 14 عضوا (أي نسبة 12 ٪) يحسنون القراءة والكتابة ،
- 16 عضوا (أي نسبة 13) لهم مستوى التعليم الابتدائي ،

- 43 عضـــو (أي نسبـة 36 ٪) لهم مستوى التعليم المتوسط، وهذه تمثـل أكبـر نسبـة في العينـة المدروسـة.

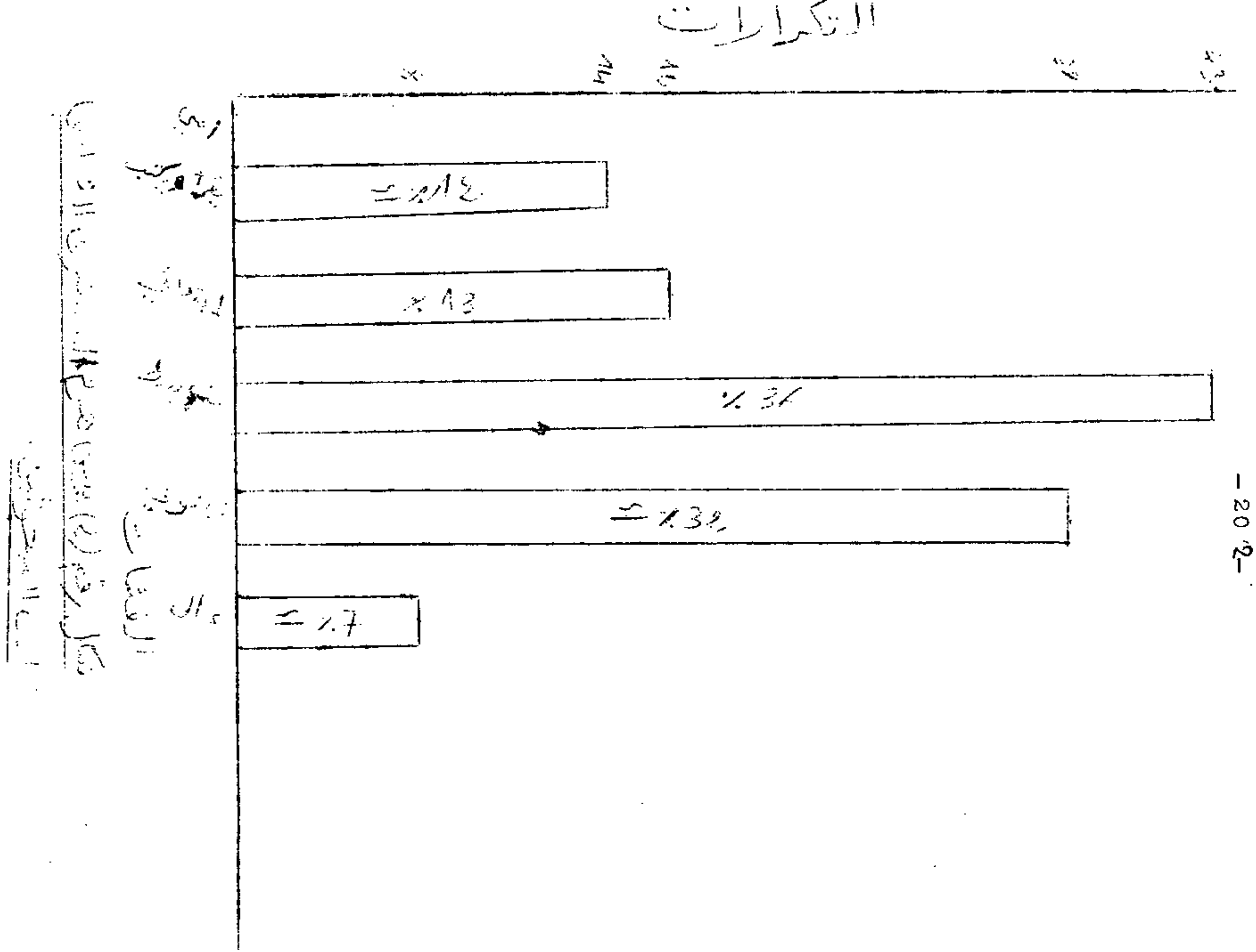
- 38 عضـو (أي نسبـه 32٪ ≃) لهم مستوى التعليم الثانوي ،

- 8 أعضـاء (أي نسبـة 7٪ ≃) لهم مستوى عال ، وأغلبهـم من التقنييـن ، والذ ين مارسـوا تكوينـا مهنيـا سواء في المراكز التكوينية التابعة للمركـب أو خارج التراب الوطـنـي .

<u>والخلاصـــة :-</u>

يتبيـن لنا من الجدول السابق ، أنه لا يوجـد في العينة المدروسـة أي عضـو أمـي ، وهذا يدل على مراعاة الجانب التعليمي ولو كان بسيطا ، بالنسبة للمترشحيـن عند ترشيحهـم من طرف لجنـة الترشيحات، الا أن ما يجدر التذكيـربه والتأكيـد عليـه هو أن الأعضـاء الذ ين يحسنون القراءة والكتابـة، والذ ين لهم مستوى التعليم الابتدائي هم أيضـا على مستوى من الوعي لا بأس به بالنسبـة للعينـة المدروسة خاصـة بالنسبـة للمجلس الأول والثاني والثالث، أما بالنسبـة للمجلس الرابع، وعلـى الرغـم من أن المستويات التعليميـة متنوعـة ومرتفعـــة .

(متوسـط، ثانوي ، عال) ، حسب مـا سجلناه من خـلال ملئ الاستمارات، الا أن المستوى التعليمي هذا خاصـة المتوسط الموجـود لدى بعض المستجوبيـن في هـذا المجلس لا يعبـر عن مستوى ثقافـي لابأس بـه ، وكـذا لاحظنـا ضعف مستوى الوعـي لدى بعض الأعضـاء خاصـة الجدد (أي الذ ين لم يسبق لهـم ان كانوا أعضــــاء في مجالس عماليـة من قبـل) من حيث عـدم الاهتمام والتحمس للعمل والنشاط في المجلس وهذا راجـع في رأينا الى انعدام الدورات التكوينيـة ، وانعدام النقاش والحـــوار ، الذي يظهر من خلال عـدم عقد الجمعيات العامـة ، والاجتماعات الموسعة للعمـال ، لاحتكـاك الآراء وتبادلها ، وقد أرجـع بعض المستجوبيـن ذلك الى التعليمـــة الرئاسيـة التي تلزم عقد الاجتماعات والجمعيات العامة خارج أوقات العمـــل ، وهنا يذكـرون بأنـه حتى لو تـم تحضير جمعيات عامة فان العمال لا يحضرونها ، وبالتالـــي تفشـــل .


التكرارات

- السؤال رقم (6) : إذا كنت متعلما فما هي لغة تعليمك ؟ عربية - فرنسية - عربية وفرنسية معا

المجالس المدروسة	الاول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
لغة التعليم	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
عربية	4	30,77 %	3	13,64 %	3	7,14 %	5	11,91 %	15	12,61 %
فرنسية	9	69,23 %	14	63,64 %	35	83,33 %	22	52,38 %	80	67,23 %
عربية وفرنسية	/	/	5	22,72 %	4	9,53 %	15	35,71 %	24	20,16 %
المجموع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

- جدول رقم (5) يبين لغة التعليم لدى أفراد عينة البحث.

- نلاحظ من خلال هذا الجدول ما يلي : -
- أغلبية أفراد عينة البحث 80 عضوا (أي نسبة 67 %) أجابوا بأن لغة تعليمهم هي الفرنسية، وهؤلاء يمثلون الأغلبية بالنسبة للمجالس الأربعة.
- أقلية من أفراد عينة البحث 15 عضوا (أي نسبة 13 % ت) ، أجابوا بأن لغة تعليمهم هي العربية.

ملاحظة / - أكثرية المستجوبين يحسنون اللغتين العربية والفرنسية.

- أما تفريغ جداول الأسئلة رقم 7 - 8 ، و 9 فهي موجودة بالملاحق.

10 - مكـــان السكـــن*

أجـاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضـوا في المجالس العمالية الأربعة وكانت اجاباتهـم موزعة كالتالـي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثـاني		الثالـث		الرابـع		المجمـوع	
مكان السكـن	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
في مدينة عنابة	6	%46ر15	12	%54ر54	10	%23ر81	5	%11ر91	33	%27ر74
في حي البوني	3	%23ر07	/	/	3	%7ر14	4	%9ر52	10	%8ر40
في بلدية الحجار	/	/	/	/	3	%7ر14	/	/	3	%2ر52
في سيدي عمار والشعيبة	2	%15ر39	2	%9ر09	12	%28ر58	18	%42ر86	34	%28ر57
في باقي بلديات الولاية عنابـة	/	/	3	%13ر64	3	%7ر14	1	%2ر38	7	%5ر89
في بلديات ولاية الطـارف	2	%15ر39	5	%22ر73	9	%21ر42	11	%26ر19	27	%22ر68
في بلديات ولاية قالمة	/	/	/	/	2	%4ر77	3	%7ر14	5	%4ر20
في بلديات ولاية سوق اهراس	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في بلديات ولاية تبسة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في بلديات ولاية سكيكدة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في بلديات ولاية جيجل	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في بلديات الولايات الاخرى شـرق البـلاد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في بلديات الولايات الاخرى من البـلاد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجمـوع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (9) يبين مكان اقامة أفراد عينة البحث بالنسبة للمجالس الأربعة.

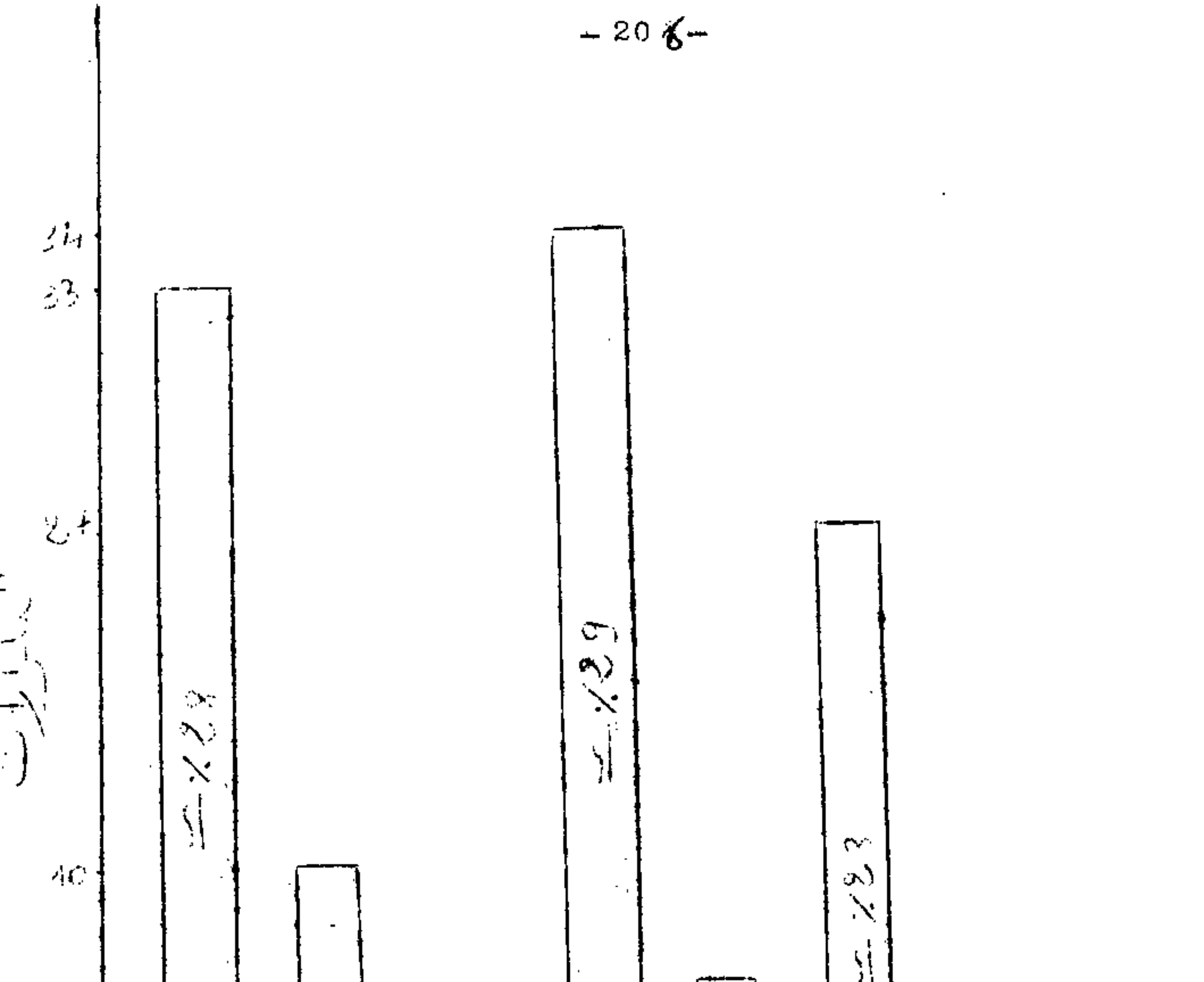
يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي :-

- أغلبية أفراد عينة البحث يسكنون في سيدي عمار والشعبية أي ما يمثل (نسبة 29 %=).

- أغلبية من أفراد عينة البحث كذلك يسكنون في مدينة عنابة أي ما يمثل (نسبة 28 %=).

- أقلية من أفراد عينة البحث يسكنون في بلدية الحجار أي ما يمثل (نسبة 3 %=).

وللمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق.



شكل رقم (3) ... مكان السكن لدى عينة البحث

- أمـــا عن تفريــــغ جــداول الأسئلـــة رقم 11 - 12 - 13 و 14 فهـي موجــودة في الملاحـــق .

- السـؤال رقم (15) - هل تسكن في منزل تقليدي - عمارة تابعة للولايـة - فيـلا - بيت قصديري - غرفـة في المنزل (الحمام طبعا) أخـرى تذكـر .

أجـاب عن هذا السـؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضـوا في المجالـس الأربعـة ، وكانت أجوبتهـم موزعة كالتالي : -

المجالس المدروسه	الاول		الثانــي		الثالــث		الرابــع		المجمــوع	
نوع السكن	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منزل تقليدي	2	%15ر38	1	%4ر55	7	%16ر67	11	%26ر19	21	%17ر64
عماره تابعة للولاية	10	%76ر93	20	%90ر90	33	%78ر57	27	%64ر29	90	%75ر63
فيــلا	1	%7ر69	1	%4ر55	1	%2ر38	3	%7ر14	6	%5ر04
بيت قصديري	/	/	/	/	1	%2ر38	1	%2ر38	2	%1ر69
غرفة في النزل (الحمام طبعا)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
أخرى تذكر	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجمــوع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

= جـدول رقم (13) يبين نوع سكن أفراد عينة البحث.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي : -

- 21 عضوا (أي نسبه 18 ٪ ±) من المجالس الأربعة أجابوا بأنهم يسكنون في منازل تقليدية ، وكان هذا العدد يتوزع على المجالس الأربعة كالتالي : -
عضوان (أي نسبة 15 ٪ من بين مجموع 13 عضوا في المجلس الأول ، وعضو واحد (أي نسبه 5 ٪ ±) من بين مجموع 22 عضوا بالمجلس الثاني ، و7 أعضاء (أي نسبته 17 ٪ ±) من بين مجموع 42 عضوا بالمجلس الثالث ، و11 عضوا (أي نسبته 26 ٪) من بين مجموع 42 عضوا بالنسبه للمجلس الرابع .

- 90 عضوا (أي نسبه 76 ٪ ±) من بين مجموع العينة المدروسة أجابوا بأنهم يسكنون في عمارات تابعه للولاية ، أغلبها أصلا ، كانت تابعة للشركة وبعد عملية تنازل الدولة عن أملاكها للمواطنين ، تنازلت الشركات الوطنية بدورها عن العمارات التابعة لها للولاية ، فأصبحت هذه المساكن تابعة للولاية ، وبالتالي لتصبح ملكا لمن يريد شراءها من المؤسسه العقارية الولائية ، وكان هذا العدد يتوزع على المجالس الأربعة كالتالي :-
10 أعضاء (أي نسبه 77 ٪ ±) من بين مجموع 13 عضوا بالمجلس الأول ، و 20 عضوا (أي نسبه 91 ٪ ±) من بين مجموع 22 عضوا بالمجلس الثاني ، وهي تمثل أكبر نسبة بالنسبة لمجموع المبحوثين ، و33 عضوا (أي نسبه 79 ٪ ±) من بين مجموع 42 عضوا بالمجلس الثالث ، و27 عضوا (أي نسبه 64 ٪) من بين مجموع 42 عضوا بالمجلس الرابع .

- 6 أعضاء (أي نسبه 5 ٪) من بين مجموع العينة المدروسة ، أجابوا بأنهم يسكنون في فيلات ، وكان هذا العدد يتوزع على المجالس الأربعة كالتالي :-
عضو واحد (أي نسبه 8 ٪) من بين مجموع 13 عضو بالمجلس الأول ، وعضو واحد (أي نسبه 5 ٪) من بين مجموع 22 عضوا بالمجلس الثاني ،

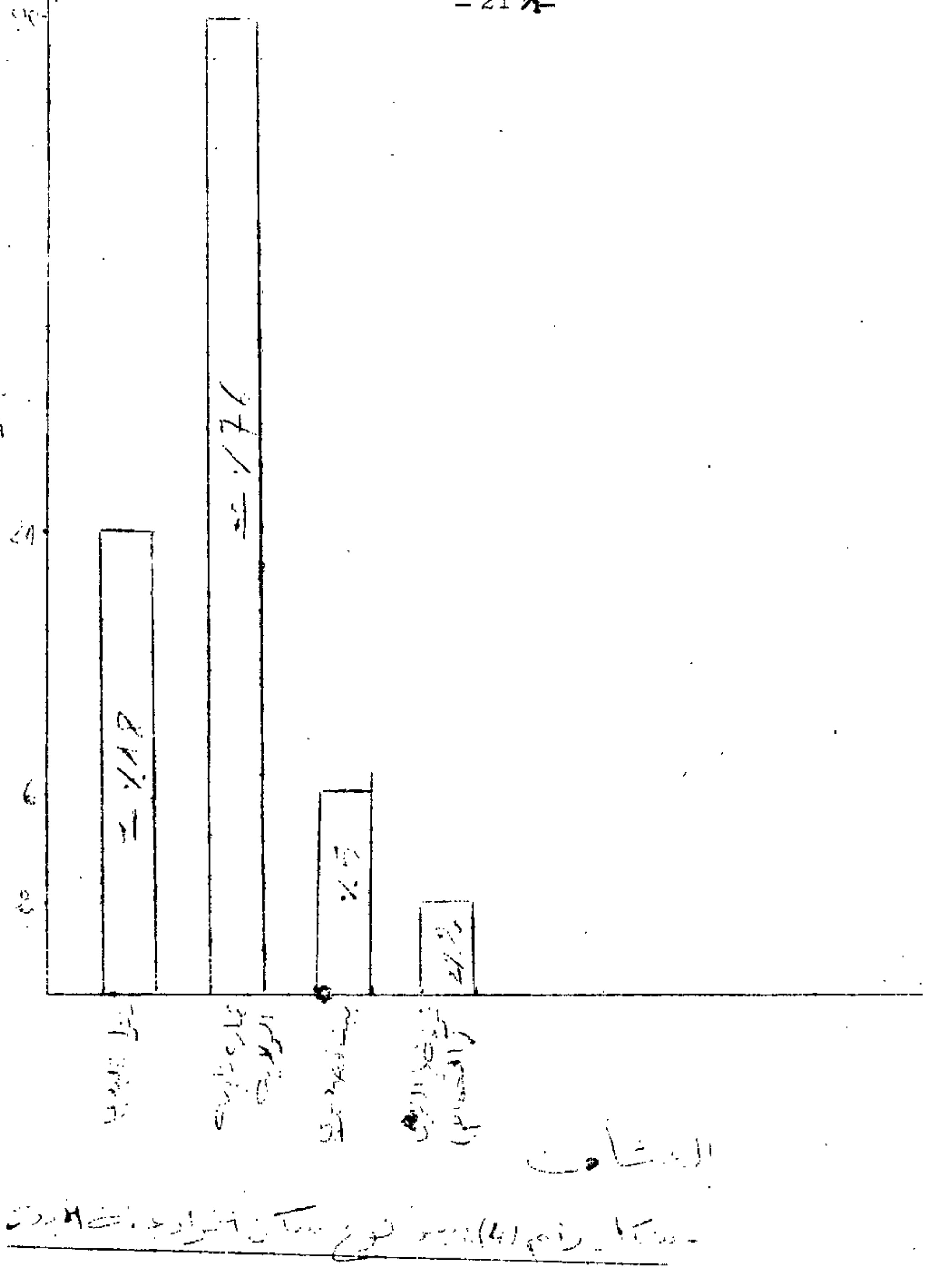
وعضو واحد (أي نسبة 2 ٪) من بين مجموع 42 عضوا بالمجلس الثالث ، و3 أعضاء (أي نسبة 7 ٪) من بين مجموع 42 عضوا بالمجلس الرابع.

ـ عضوان (أي نسبة 2 ٪ ~) من بين مجموع العينة المدروسة أجابا بأنهما يسكنان في بيوت قصديرية ، وكان هذان العضوان ، احدهما عضو في المجلس الثالث ، والآخر في المجلس الرابع .

<u>ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول ما يلي : ـ</u>

ـ أغلبية أفراد عينة البحث على اختلاف المجالس التي ينتمون اليها يسكنون في عمارات تابعة للولاية ، حيث كانت نسبتهم تمثل (76 ٪ ~) .

ـ أقلية أفراد عينة البحث يسكنون في بيوت قصديرية ، حيث كانت نسبتهم تمثل (2 ٪ ~) .



<u>- السؤال رقم (16) - : (أذكر لنا مدة أقدميتك في المركب؟)</u>

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا بالمجالس العمالية الأربعة، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي : -

- ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا، فإننا بعد تسجيل اجابات أفراد العينة المدروسة وجدنا أنه لا يحق لمن تقل مدة عطائه عن 6 أشهر من ترشيح نفسه لعضوية مجلس العمال، لذلك فقد حددنا مدة الأقدمية في محاور وبعد أنا هابنسبة ثم نضيف كل مرة ثلاث سنوات مدة عمل المجلس السابق، وذلك لتسهيل عملية التفريغ والتحليل، وهي كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدة الاقدمية	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
من 1 – 3 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
من 4 – 6 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
من 7 – 9 سنوات	/	/	/	/	1	٪2ر39	4	٪9ر53	5	٪4ر20
من 10 – 12 سنة	/	/	2	٪9ر09	10	٪23ر80	18	٪42ر86	30	٪25ر21
من 13 – 15 سنة	1	٪7ر69	8	٪36ر36	14	٪33ر33	9	٪21ر42	32	٪26ر90
من 16 – 18 سنة	11	٪84ر62	11	٪50	16	٪38ر09	9	٪21ر42	47	٪39ر49
19 سنة فاكثر	1	٪7ر69	1	٪4ر55	1	٪2ر38	2	٪4ر77	5	٪4ر20
المجموع	13	٪100	22	٪100	42	٪100	42	٪100	119	٪100

– جدول رقم (14) يبين مدة أقدمية أفراد العينة.

يتبين لنا من هذا الجدول أن نسبة أفراد العينة الذين مدة أقدميتهم تتراوح مابين 1 - 3 سنوات هي صفر وكذا الذين مدة أقدميتهم تتراوح ما بين 4 - 6 سنوات ، صفر أيضا وهذا يدل على أن المترشحين لعضوية مجلس العمال في المركب هم من العمال القدامى الذين قد يكونوا زامنوا مراحل تطور المركب، وكذا مراحل تطبيق التسيير الإشتراكي للمؤسسات في المركب ، ومدى تغيير علاقات الانتاج فيه ، وقد كانت مدة الاقدمية بالنسبة لأفراد عينة البحث موزعة كالتالي :-

- 5 أعضاء أي نسبة 4٪ من بين ال 119 عضوا تتراوح أقدميتهم بين 7 - 9 سنوات منهم عضوا واحد بالنسبة للمجلس الثالث ويمثل (نسبة 2٪ ≃) من بين مجموع 42 عضوا للمجلس الثالث الذين تمحورت حولهم هذه الدراسة، و 4 أعضاء (أي نسبة 10٪ ≃) بالنسبة لأعضاء المجلس الرابع.

- 30 عضوا (أي نسبة 25٪) من بين مجموع أفراد عينة البحث تتراوح مدة أقدميتهم بين 10 - 12 سنة منهم عضوان (أي نسبة 9٪) من المجلس الثاني و10 أعضاء (أي نسبة 24٪ ≃) من المجلس الثالث و18 عضوا (أي نسبة 43٪ ≃) من أعضاء المجلس الرابع.

- 32 عضوا (أي نسبة 27٪ ≃) من بين مجموع أفراد عينة البحث ال 119 عضوا تتراوح أقدميتهم بين 13 - 15 سنة ، منهم عضو واحد بالنسبة للمجلس الأول (أي نسبة 8٪ ≃)، 8 أعضاء (أي نسبة 36٪) بالنسبة للمجلس الثاني ، و 14 عضوا (أي نسبة 33٪) بالنسبة للمجلس الثالث، و9 أعضاء (أي نسبة 21٪) بالنسبة للمجلس الرابع.

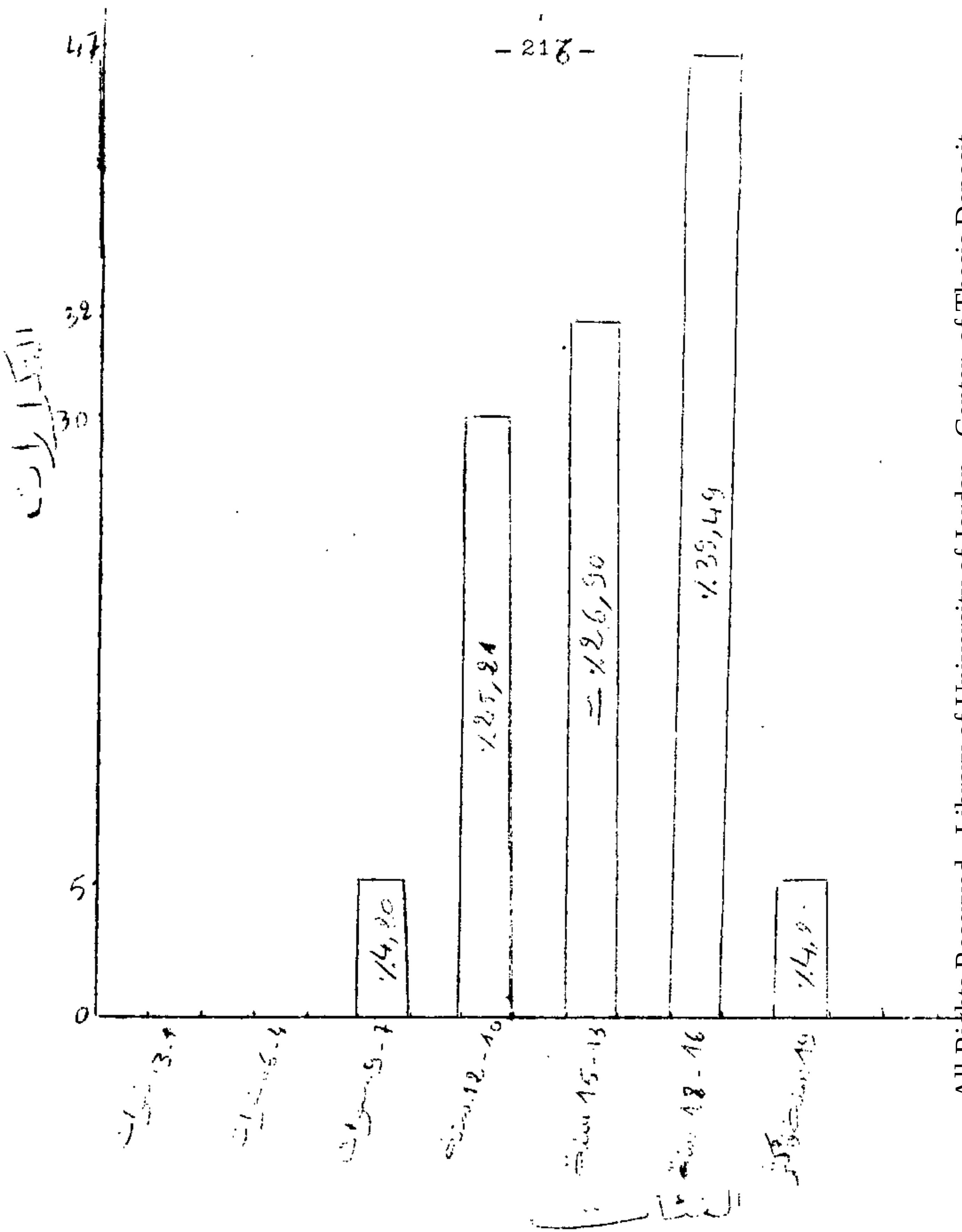
- 47 عضوا (أي نسبة 39٪) من بين مجموع أفراد عينة البحث ال 119 عضوا تتراوح أقدميتهم بين 16 - 18 سنة ، كان من بينهم 11 عضوا (أي نسبة 85٪ ≃) بالنسبة للمجلس الأول ، 11 عضوا (أي نسبه 50٪)

بالنسبه للمجلس الثاني ، 16 عضو أي نسبة 38٪ بالنسبه للمجلس الثالث، و9 أعضاء (أي نسبة 21٪) بالنسبة للمجلس الرابع ، ومما يلاحظ أن هذه الفئه هي التي تمثل الأغلبية بالنسبة لبقية الفئات راجع الجدول السابق .

- 5 أعضاء (أي نسبة 4٪) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا أقد ميتهم من 19 سنه فأكثر، منهم عضو واحد (أي نسبه 8٪ تقريبا) بالنسبه للمجلس الأول ، وعضو واحد (أي نسبه 5٪ تقريبا) بالنسبة للمجلس الثاني ، وعضو واحد أي نسبه 2٪ بالنسبة للمجلس الثالث وعضوان (أي نسبه 5٪ تقريبا) بالنسبة للمجلس الرابع .

ما يمكن استنتاجه : - أن أغلبية أفراد عينة البحث تتراوح أقد ميتهم بين 16 - 18 سنة أي نسبة 21٪ .

- أغلبية من أفراد عينة البحث أيضا تتراوح أقد ميتهم بين 13 - 15 سنة أي 21٪ .



شكل رقم (5) يبين حجم الإدارة خلال المستجوبين .

- السؤال رقم (17) : ما هي مهنتك عند دخولك المركب ؟

عامل متخصص (OS 1 - OS 2) - عامل محترف (OP 1-2 OPH O)

عامل مهني ذو تأهيل (CM & CMP) شبه إطار

- Technicien Superieure إطار (Cadre) - إطار سامي

(Cadre Superieure)

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا

بالمجالس العمالية الأربعة ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي : -

المجالس المدروسة / نوع المهنة عند الدخول الى المركب	الأول: العدد	الأول: ٪	الثاني: العدد	الثاني: ٪	الثالث: العدد	الثالث: ٪	الرابع: العدد	الرابع: ٪	المجموع: العدد	المجموع: ٪
عامل متخصص os 1 - os2	4	٪30ر77	6	٪27ر27	5	٪11ر91	13	٪30ر96	28	٪23ر53
عامل محترف op1 à opho	4	٪30ر77	4	٪18ر18	10	٪23ر81	5	٪11ر90	23	٪19ر32
عامل مهني ذو تأهيل cm à c mp	5	٪38ر46	9	٪40ر91	24	٪57ر14	23	٪54ر76	61	٪51ر26
شبه اطار Technicien Superieur	/	/	1	٪4ر55	1	٪2ر38	1	٪2ر38	3	٪2ر53
اطار Cadre	/	/	2	٪9ر09	2	٪4ر76	/	/	4	٪3ر36
اطار سامي Cadre Superieure	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	٪100	22	٪100	42	٪100	42	٪100	119	٪100

جدول رقم (15) يبين نوع مهنة أفراد عينة البحث عند الدخول الى المركب.

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
نوع المهنة عند الدخول الى المركب	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
عامل متخصص os 1 - os2	4	٪30ر77	6	٪27ر27	5	٪11ر91	13	٪30ر96	28	٪23ر53
عامل محترف op1 à npho	4	٪30ر77	4	٪18ر18	10	٪23ر81	5	٪11ر90	23	٪19ر32
عامل مهني ذو تأهيل cm à c mp	5	٪38ر46	9	٪40ر91	24	٪57ر14	23	٪54ر76	61	٪51ر26
شبه اطار Technicien Superieur	/	/	1	٪4ر55	1	٪2ر38	1	٪2ر38	3	٪2ر53
اطار Cadre	/	/	2	٪9ر09	2	٪4ر76	/	/	4	٪3ر36
اطار سامي Cadre Superieure	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	٪100	22	٪100	42	٪100	42	٪100	119	٪100

جدول رقم (15) يبين نوع مهنة أفراد عينة البحث عند الدخول الى المركب.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلـــــــي : ـ

ـ أن أغلب أعضاء المجلس العمالي الأول ، كانت مهنتهم عند الدخول الى المركب تتمثل في أنهم عمال مهنيون ذوي تأهيل حيث مثلت (نسبتهم 38 %) ،

ـ أغلب أعضاء المجلس العمالي الثاني ، كانت مهنتهم عند الدخول الى المركب تتمثل في أنهم عمال مهنيون ذوي تأهيل وكانت (نسبتهم تمثل 41 %) ،

ـ أغلب أعضاء المجلس العمالي الثالث ، كانت مهنتهم عند الدخول الى المركب تتمثل في أنهم عمال مهنيون ذوي تأهيل ، حيث كانت (نسبتهم تمثل 57 %) ،

ـ أغلب أعضاء المجلس العمالي الرابع ، كانت مهنتهم عند الدخول الى المركب تتمثل في أنهم عمال مهنيون ذوي تأهيل (أي نسبة 55 %) ،

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق

<u>ما يمكن استخلاصه هو ما يلـــــي : ـ</u>

ـ أغلبية أفراد عينة البحث كانت مهنتهم عند الدخول الى المركب تتمثل في أنهم عمال مهنيون ذوي تأهيل ، وهذا ما يبين لنا أن العمل بالمركب يحتاج الى نوع من التأهيل ، ولذلك نجد أن المركب يعمل على تكوين وتأهيل العمال الجدد أيضا ، حيث أنشأ العديد من مراكز التكوين المهني داخل الولاية ، وأحيانا يرسل المتكونين الى باقي ولايات الوطن أو الى الخارج للحصول على مستوى تأهيلي أكبر .

ـ <u>السؤال رقم (18) : ما هي مهنتك الحالية ؟</u> عامل متخصص (OS 1 - OS 2) عامل محترف (OP1 - OPHO) ـ عامل مهني ذو تأهيل (cm à cmp) ـ شبه اطار (Technicien Supérieure) اطار (Cadre) ـ اطار سامي (Cadre Supereieure)

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا في المجالس العمالية الأربعة ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالـــي :ـ

المحاسر المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
نوع المهنة الحالية	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
عامل متخصص os1 os2	/	/	/	/	1	%2,38	2	%4,76	3	%2,53
عامل محترف op1 à op3	2	%15,38	5	%22,73	4	%9,52	5	%11,91	16	%13,44
عامل مهني نحو التأهيل cma cmp	10	%76,93	13	%59,09	33	%78,58	31	%73,81	87	%73,10
شبه إطار Technicien superieure	/	/	/	/	/	/	2	%4,76	2	%1,69
إطار cadre	1	%7,69	4	%18,18	4	%9,52	2	%4,76	11	%9,24
إطار سامي cadre superieure	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

جدول رقم (16) يبين نوع المهنة الحالية لأفراد عينة البحث

بملاحظتنا لهذا الجدول، وبمقارنته بسابقه، والذي يتعلق بنوع المهنة عند الدخول الى المركب نجد ما يلي : -

- لقد ارتقى مستوى الأعضاء المهني وذلك بمقارنته بمهنتهم عند دخولهم المركب، فبعد أن كان عدد الأعضاء المتخصصين في العمل (os1 - os2) هو 28 عضوا)أي نسبة 24 %≃) من بين مجموع عينة البحث، أصبح حاليا 3 أعضاء فقط (أي نسبة 3 %≃) ، وهذا ما يبين لنا أن المركب يهتم بشكل مكثف بعملية تأهيل وإعادة تأهيل عماله على مختلف مستوياتهم المهنية، ونجد أن 23 عضوا (أي نسبة 19 %) قد كانوا عمالا محترفون عند دخولهم المركب (op1 à op19) قد أصبحوا حاليا 16 عضوا (أي نسبة 13 %) ، وأن عدد العمال ذوي التأهيل (cm à cmp كان 61 عضوا (أي نسبة 51 %) أيضا قد أصبح حاليا 87 عضو (أي نسبة 73 %) ، وهذه هي أعلى نسبة في الجدول، وهذا ما يبين لنا مدى ما استفادة عمال المركب من الدورات التدريبية التي يقوم بها المركب نستطيع أن نقول عنها أنها مست أغلب عمال المركب، بغض النظر عن عينة البحث، حيث نجد أن المركب له مراكز للتكوين المهني سواء داخل الولاية أو في الوطن، أو خارج التراب الوطني، و هذا ما لاحظناه من خلال البحوث التي أجريت فيه والتي تتعلق بالتكوين المهني لعمال المركب)، و3 أعضاء (أي نسبة 3 %≃) كانوا عند دخولهم الى المركب شبه اطارات وهذا طبعا من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا، قد أصبحوا حاليا عضوان (أي نسبة 2 %≃)، و4 أعضاء (أي نسبة 3 %) من بين مجموع عينة كانوا اطارات، فأصبح عددهم حاليا 11 عضوا (أي نسبة 9 %) .

وما يمكن استخلاصه من هذا الجدول ، ما يلي :-

- أغلب أفراد عينة البحث تتمثل مهنتهم الحالية في كونهم عمال مهنيون ذوي تأهيل (cm à cmp

- ارتفاع عدد المتكونين مهنيا في مختلف الاختصاصات بالمركب وهذا ما نلاحظه من ارتفاع عدد العمال ذوي التأهيل وكذا الاطارات، وانخفاض عدد العمال المتخصصين (oS 1 - os2) وعدد العمال المحترفين، حيث نلاحظ أن أغلب أفراد عينة البحث قد ترقوا بثلاث درجات والأقلية ترقت بدرجتين .

<u>السؤال رقم (19)</u> - «هل كانت لديك نشاطات قبل توليك عضوية مجلس المعان؟ مجاهد - مناضل - في النقابة - في الثقافة - في الرياضة - في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية، لا شيء - مجاهد ومناضل في الحزب - مجاهد ومناضل وفي النقابة، مناضل وفي النقابة - مناضل وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية - مناضل وفي النقابة وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية - مناضل وله نشاطات نقابية ورياضية - مناضل وله نشاطات نقابية ورياضية وكان ينشط في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية - مناضل وله نشاطات ثقافية ورياضية - مناضل وله نشاطات رياضية - مناضل وله نشاطات نقابية وثقافية - نقابي وله نشاطات في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو في الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية - نقابي وله نشاطات رياضية»

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضواً، وكانت أجوبتهم كالتالي :-

المجالس المدروسة	الاول		الثانـــي		الثالـــث		الرابـــع		المجمـــوع	
نشاطاتك قبل توليك عضوية مجلس العمال	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مجـــاهـــد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
مناضل في الحزب	/	/	2	%9ر09	4	%9ر52	5	11ر90	11	%9ر24
في النقابـــة	3	%23ر07	3	%13ر64	4	9ر52	2	%7ر14	13	%10ر92
في الثقافـــة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في الرياضـــة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائريـــة	/	/	2	%9ر09	2	%4ر77	/	/	4	3ر36
لا شـــيء	2	%15ر38	/	/	9	%21ر42	3	%7ر14	14	%11ر76
مجاهد ومناضل في الحزب	3	%23ر07	1	%4ر54	2	%4ر77	2	%4ر76	8	%6ر73
مجاهد ومناضل وفي النقابة	1	%7ر70	2	%9ر09	3	%7ر14	2	4ر76	8	%6ر73
مناضـل وفي النقابـة	2	%15ر38	7	%31ر82	3	%7ر14	9	%21ر42	21	%17ر64
مناضل وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو وشرح	1	%7ر70	/	/	3	%7ر14	4	%9ر53	8	%6ر73
مناضل وفي النقابة وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو أو شرج .	/	/	1	%4ر55	2	%4ر77	2	%4ر77	5	%4ر20
مناضل وفي النقابة والرياضـــة	/	/	1	%4ر55	3	7ر14	6	14ر28	10	%8ر40

مناضل وفي الثقافة والرياضة ـ وش ج ت و	/	/	/	/	1	٪2,38	1	٪2,38	2	٪1,68
مناضل وفي الثقافة والرياضة ـ وش ج ت وأو أ و س ج .	/	/	1	٪4,55	1	٪2,38	2	٪4,77	4	٪3,36
مناضل وفي الثقافة والرياضة	/	/	/	/	1	٪2,38	1	٪2,38	2	٪1,68
مناضل وله نشاطات رياضية	/	/	/	/	2	٪4,77	/	/	2	٪1,68
مناضل وفي النقابة والثقافة	/	/	1	٪4,54	1	2,38	/	/	2	٪1,68
في النقابة وشبيبة جبهة التحرير الوطني أو أ و ش ج .	1	٪7,70	1	٪4,54	1	٪2,38	1	٪2,38	4	٪3,36
في النقابة والرياضة	/	/	/	/	/	/	1	2,38	1	٪0,85
المجموع	13	٪100	22	٪100	42	٪100	42	٪100	119	٪100

ـ جدول رقم (17) يبين نوع نشاطات أفراد عينة البحث قبل توليهم عضوية مجلس العمال ـ

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي : -

- أغلب أعضاء المجلس الأول كانت لديهم نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس ، سواء كانوا نقابيين ، أو مجاهدين ومناضلين في الحزب ، أو مجاهدين ومناضلين وينشطون في النقابة ، أو مناضلين ولهم نشاطات نقابية ، أو مناضلين وينشطون في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو في الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية حيث كانت نسبتهم تمثل (85٪) .

- أقلية من أعضاء المجلس الأول لم تكن لها أية نشاطات (أي ما يمثل نسبة 15٪) .

- كل أعضاء المجلس الثاني كانت لديهم نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال ، سواء كانوا مناضلين في الحزب ، أو ينشطون في النقابة ، وأغلبهم لديه أكثر من نشاط ، سواء أكانوا مجاهدين ومناضلين ، أو مجاهدين ومناضلين ولهم نشاطات نقابية ، أو مناضلين وينشطون في النقابة أو أعضاء في شبيبة التحرير الوطني ، أو كانوا مناضلين ولهم نشاطات نقابية وينشطون أيضا في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو في الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية ، أو كانوا مناضلين ولهم نشاطات نقابية وأيضا نشاطات رياضية ، حيث كانت نسبتهم تمثل 100٪

- معظم أعضاء المجلس الثالث كانت لديهم نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال ، سواء أكانوا مناضلين في الحزب أو في النقابة أو في الشبيبة أو كان لديهم أكثر من نشاط سواء أكانوا مجاهدين ومناضلين أو مجاهدين ومناضلين وفي النقابة ، أو كانوا مناضلين في الحزب وفي النقابة ، او مناضلين وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية ، أو كانوا مناضلين في الحزب ،

وفي النقابة ولديهم نشاطات رياضية سواء كانت هذه النشاطات الرياضية تتمثل في كرة القدم في فريق سوكا (...) التابع للمركب، أو في فريق كرة اليد أو السلة، أو في الجيدو ...... الخ، سواء منها التابع للمركب أو غير التابعة له، وقد كانت نسبتهم تمثل (73% ...) منها نسبة 57%) مناضلين بالاضافة الى نشاطاتهم الأخرى.

- أقلية من أعضاء المجلس الثالث لم تكن لديهم أية نشاطات قبل توليهم عضوية المجلس، حيث كانت نسبتهم تمثل (21%).

- أكثرية أعضاء المجلس الرابع كانت لديهم نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال، سواء كانوا مناضلين، أو ينشطون في النقابة أو منخرطين فيها، أو كان لديهم أكثر من نشاط مثل أن يكونوا مجاهدين ومناضلين أو ومناضلين ولهم نشاطات ثقافية، أو مناضلين ولهم نشاطات نقابية، أو مناضلين ولهم نشاطات نقابية، وكذا في الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية، أو كانوا مناضلين ولهم نشاطات نقابية ورياضية ..... الخ حيث كانت (نسبتهم تمثل 93% ...) وكانت نسبة المناضلين بالاضافة الى نشاطاتهم الأخرى تمثل (نسبة 80%)

- أقلية من أعضاء المجلس الرابع لم تكن لهم أية نشاطات ~~لديهم أية نشاطات~~ قبل توليهم عضوية المجلس حيث كانت (نسبتهم تمثل 14,7%).

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق.

من كل ما سبق نلاحظ زيادة تأثير دور الحزب على النشاطات، لاعادة الهيكلة الادارية، وذلك من خلال تزايد عدد المناضلين من مجلس لآخر، ~~خاصة من مجلس لآخر~~، خاصة بعد صدور المادة 121 من القانون الأساسي للحزب والتي تقضي بأنه «...لا يتولى المسؤولية في أجهزة المنظمات الجماهيرية والتنظيمات الثقافية والعلمية والمهنية الا من هو مناضل.»

الا أنه ومن خلال تحاورنا مع أعضاء خلية المؤسسة وكذا أعضاء المجالس العمالية، ذكروا لنا بأن بعض المناضلين لا يزالون دون المستوى المطلوب في عملهم، لعدة أسباب، خاصة وأن الادارة هي المتحكمة، والقوانين تدعمها، رغم أن هناك من المناضلين من يستطيعون العمل أكثر ولديهم قدرات الا أنهم لا يستطيعون ابرازها ميدانيا، وهذا يرجع أحيانا أخرى الى ضعف ممثلي المجلس العمالي في مجلس الادارة، وبالتالي سيطرة الادارة على المجلس ككل، ومن الاجابات الطريفة التي سجلناها، يذكر أحد أعضاء عينة البحث، أن ذلك يرجع الى المستوى التعليمي العالي بالنسبة لأعضاء مجلس الادارة، والخبرة الكبيرة، وضعفه لدى بعض أعضاء مجلس العمال حيث يقول: «إن أعضاء مجلس العمال مثل المرأة التي يضربها زوجها في الأيام الأولى من الزواج حتى تخافه، كذلك الحال بالنسبة لأعضاء مجلس الادارة فانهم يستعملون أسلوب الحيلة ومستواهم التعليمي، حتى يحسسوا أعضاء مجلس العمال بأنهم لا يحسنون المناقشة معهم خاصة في الأمور التسييرية»

وما يمكن ملاحظته أيضا أن المجاهدين لا يزالون متواجدين على مسرح السياسة الوطنية، يفرضون وجودهم في الميدان رغم كبر سنهم.

ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول : -

- أغلبية أفراد عينة البحث كان لديهم أكثر من نشاط قبل توليهم عضوية مجلس العمال ، سواء كانوا مجاهدين ، أو مناضلين في حزب جبهة التحرير الوطني ، أو كانت لديهم نشاطات ثقافية ورياضية على اختلافها ، أو كانوا ينشطون في شبيبة جبهة التحرير الوطني ، أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية .
وما يمكن تسجيله هنا أيضا والتأكيد عليه هو أن أغلب أعضاء المجالس العمالية التي مرت بالمركب كان يراع في ترشيحها بعض القدرة أو الكفاءة للقيام بالمهمة التي سيتولونها سواء من حيث تطبيق قانون تسيير الاشتراكي للمؤسسات ، أو من حيث الرقابة والسهر على تحسين الانتاج والانتاجية ، والعمل على المساهمة في حل المشاكل الاجتماعية للعمال ، والعمل على توعيتهم والارتقاء بمستوى تفكيرهم لتحقيق الأهداف الكبرى للبلاد ، والعمل على ترسيخ علاقات العمل الاشتراكي .
- أقلية من عينة البحث أجابوا بأنه لم تكن لديهم أية نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال .

ومما يؤكد على ما جاء في اجابة هذا السؤال من أن معظم الذين يترشحون وينجحون في الانتخابات بالنسبة للمجالس وكذا المصوتون هم نقابيون قدامى ، ومن ذلك الدراسة التي قامت بها فتيحة توشان ، حيث وجدت أن : « اللجنة العطية للجزائر الكبرى (الجزائر ، البليدة) قد سجلت مجموع 91 ٪ من بين المشاركة في التصويت حيث كان عدد المنتخبين 371 ، ومن بين هؤلاء 257 نقابيين قدامى ، و 11 امرأة » (1)

- السؤال رقم (20) : « هل أعيد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخر؟
نعم ( ) ، لا ( ) » .
أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي : -

(1) Touchene Fatiha : L'assembleé des travailleures dans la gestion Socialiste des entreprises. textes et réalités D E S droit alger. 1976 .p 124.

المجالس المدروسة / الأعضاء الذين أعيد انتخابهم لعضوية مجالس أخرى والأعضاء الذين لم يعاد انتخابهم	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	4	30ر77%	15	68ر18%	19	45ر23%	13	30ر96%	51	42ر86%
لا	9	69ر23%	7	31ر82%	23	54ر77%	29	69ر04%	68	57ر14%
المجموع	13	100%	22	100%	42	100%	42	100%	119	100%

جدول رقم (18) يبين لنا الأعضاء الذين أعيد انتخابهم لعضوية أكثر من مجلس، والذين لم يعاد انتخابهم.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي : -

- 51 عضوا (أي نسبة 43 %) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا أجابوا بأنه قد تم اعادة انتخابهم لعضوية مجالس أخرى ، كان من بينهم 4 أعضاء (أي نسبة 31 %) في المجلس الأول من بين مجموع الـ 13 عضو المستجوبين فيه ، و 15 عضوا (أي نسبة 68 %) في المجلس الثاني من بين الـ 22 عضوا المستجوبين فيه ، و 19 عضو (أي نسبة 45 %) في المجلس الثالث من بين مجموع الـ 42 عضوا المستجوبين فيه ، وهذه تمثل أكبر نسبة أعيد انتخابها بالنسبة لباقي المجالس ، وهذا راجع لما قام به المجلس الثاني من نشاطات وخاصة في ميدان اعلام العمال وتوعيتهم وانخراطهم في النقابة ولذلك كانت هي أعلى نسبة أعيد انتخابها كانت من أعضاء المجلس الثاني ، أنظر جدول السؤال رقم (18) ، و 13 عضوا (أي نسبة 31 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع الـ 42 عضو المستجوبين فيه كانوا أعضاء في مجالس أخرى سابقة !

- 68 عضوا (أي نسبة 57 %) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا أجابوا بأنه لم تتم عملية اعادة انتخابهم لعضوية مجالس أخرى ، لسبب أو لآخر ، كان يرفض طلبه عند الدرس من طرف لجنة الترشيحات ، أو لعدم ترشحه مرة ثانية ، أو لعدم منجاحه في الانتخابات بعد وضعه في قائمة المترشحين ، كان من بينهم 9 أعضاء (أي نسبة 69 %) في المجلس الأول من بين مجموع الـ 13 عضوا المستجوبين فيه ، و 7 أعضاء (أي نسبة 32 %) في المجلس الثاني من بين مجموع الـ 22 عضوا المستجوبين فيه ، و 23 عضوا (أي نسبة 55 %) في المجلس الثالث من بين الـ 42 عضوا المستجوبين فيه و 29 عضوا (أي نسبة 69 %) في المجلس الرابع من بين الـ 42 عضوا المستجوبين فيه ، ومما تجدر الاشارة اليه أن هذه تمثل أكبر نسبة لم يعاد انتخابها بالنسبة لباقي المجالس حيث أنها تعادل $\frac{2}{3}$ (ثلثي) المجلس لم يعاد انتخابها ، وقد بينا في بداية الجانب التطبيقي المشاكل التي حدثت خلال مدة عمل المجلس الثالث ، ولذلك كان أغلب أعضاء المجلس الرابع جدد ، ولأول مرة يكونوا أعضاء في مجالس عمالية .

ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول :ـ

ـ ما يقارب نصف عينة البحث أعيد انتخابها لعضوية مجالس أخرى وأغلب هؤلاء الأعضاء لاحظنا من خلال مقابلاتنا معهم والحوار الذي أجريناه معهم أنه أصبح لديهم تراكم التجربة النضالية النقابية، وبذلك فهم يعملون على سيرورة وتحقيق الأهداف المسطرة.

ـ أكبر نسبة أعيد انتخابها لعضوية مجالس أخرى، كانت من المجلس الثاني نظرا لما قاموا به من نشاط، أثناء فترتهم الانتخابية خاصة في ميدان الاعلام والتوعية.

ـ أكبر نسبة لم تشارك في عضوية مجالس أخرى كانت موجودة في المجلس الرابع نظرا لما حدث من مشاكل خلال عضوية المجلس الثالث.

ـ أن نسبة الأعضاء الذين أعيد انتخابهم كانت في ارتفاع من المجلس الأول الى الثاني الى الثالث، ثم انخفضت من المجلس الثالث الى الرابع.

السؤال رقم (21) ـ ‹‹أي المجالس شاركت في عضويتها ؟ الأول ـ الثاني ـ الثالث الرابع ـ الأول والثاني ـ الاول والثالث ـ الأول والرابع ـ الأول والثاني والثالث الأول والثاني والرابع ـ الاول والثاني والثالث والرابع ـ الثاني والثالث والرابع الثاني والثالث ـ الثاني والرابع ـ الثالث والرابع ››

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :ـ

المجالس المشارك فيها	التكرارات	تكرارات مضعفة أو مثله بالنسبة للذين أعيد انتخابهم في أكثر من مجلس
الأول	9	9
الثانـــــي	7	7
الثالـــــث	23	23
الرابـــــع	29	29
الأول والثانـــــي	3	6
الأول والثالـــــث	/	/
الأول والرابـــــع	/	/
الاول والثاني والثالث	/	/
الأول والثاني والرابع	1	3
الاول والثاني والثالث والرابع	/	/
الثاني والثالث والرابع	2	6
الثانـي والثالـــــث	8	16
الثانـي والرابـــــع	1	2
الثالث والرابـــــع	9	18
المجمـــــوع	92	119

- جدول رقم (19) خاص بتوزيع أفراد عينة البحث على المجالس الأربعة.

نبيـن فيمـا يلـي كيفيـة توزيـع الأعضـاء الذين اعيـد انتخابهم أكثر من مـرة على المجالس الأربعـة .

المجالس المدروسة		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
الأول	13		4		1
الثاني	22	4		10	1
الثالث	42		10		9
الرابع	42	1	4	11	

جدول رقم (20) خاص بتوزيع أفراد عينه البحث الذين أعيد انتخابهم لأكثر من مجلس.

- نتائج الفصل الثاني :- البيانات السوسيومهنية لأفراد عينة البحث :-

-بعد تفريقنا وتحليلنا لبيانات الباب الأول المتعلق بالخصائص السوسيو مهنية لدى أفراد العينة، نستنتج الخصائص التالية :-

1 - أكثرية أفراد عينة البحث، كانوا من الشباب وقت ترشيحهم لعضوية مجلس العمال، حيث كانت أعمارهم تتراوح بين 20 - 25 سنة، 26 - 30 سنة، و 31 - 35 سنة، و36 - 40 سنة، فمتغير العمر هنا كان ثابتا تقريبا بالنسبة للمجالس الأربعة وهذا يرجع الى أنه للشباب النصيب الكبير في تحمل السلطة في المجالس العمالية بالمركب، حيث لديهم القدرة على التحرك والديناميكية والنشاط والاتصال بالعمال، والعمل على توعيتهم على ضرورة تحسين الانتاج كما ونوعا بالمركب، ورفع مستواهم الثقافي عن طريق مجلة المنشأة والاجتماعات التي يعقدونها.

2 - أغلبية أفراد عينة البحث كانوا من أصل جغرافي لولاية عنابة قبل التقسيم الاداري لسنة 1984 حيث كان الطارف تابعة لها، حيث كان عددهم 66 عضوا (أي نسبة 55 %) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا.

3 - معظم أفراد عينة البحث كانوا من المتزوجين، حيث كان عددهم 112 عضوا (أي نسبة 94 %) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا، وهذا ما ينعكس على استقرارهم في حياتهم الاجتماعية وأيضا المهنية أي على مدة أقدميتهم في العمل بالمركب.

4 - أغلب أفراد عينة البحث من المتعلمين على اختلاف مستوياتهم التعليمية، وهذا يعتبر لصالح المركب، لأنه يستفيد من تعليمهم وتوجيههم على حسب مستوياتهم التعليمية، ويساعدهم أيضا في اجراء دورات تكوينية سواء في المراكز التكوينية التابعة للمركب بالولاية أو داخل الوطني أو خارجه.

5 - أغلبية أفراد عينة البحث المتعلمين كان لديهم مستوى التعليم المتوسط.

6 - معظم أفراد عينة البحث كان عدد أولادهم يتراوح بين 3 - 4 أولاد، وكانت أكبر نسبة في هذه الفئة موجودة في المجلس الرابع.

7 - نسبة لا بأس بها أي (36 %) من عينة البحث تكفل أشخاص آخرين بالإضافة الى أسرهم أي الزوجة والأبناء، وهؤلاء الأشخاص في أغلب الأحيان تكون الأم أو الأب أو هما معاً، وكذلك بعض الاخوة القصاري، وهذا يدل على أن الكفالة لا تزال موجودة في الأوساط الشعبية العمالية في بلادنا، ويعني هذا أيضاً أن مناضلي النقابة في الجزائر لا يختلفون عن بقية الشعب، بخلاف النقابيين الأوروبيين مثلاً.

8 - أغلب أفراد عينة البحث يسكنون في حي سيدي عمار والشعيبة، وهذا يدل على مدى اعتناء المركب بعماله في ميدان بناء المساكن العمالية وهذا لحل مشاكل عماله الاجتماعية، والتقليل من حدة مشكل السكن، وأيضاً التقليل من مشكل المواصلات، وهنا نلاحظ الارتباط الاجتماعي الكامل بين العمال والمركب.

9 - كل أفراد عينة البحث لم يكونوا معنيين بعملية القضاء على الأحياء الفوضوية رغم أن هناك عضوان يسكنان في الأكواخ القصديرية، وقد ذكرا أنهما يسكنان بعيداً عن الأحياء التي تم ترحيلها.

10 - معظم أفراد عينة البحث، 90 عضواً (أي نسبة 76 %) أجابوا بأن نوع مسكنهم يتمثل في شقة في عمارة تابعة للولاية.

11 - أغلب أفراد عينة البحث كانت مدة أقدميتهم تتراوح بين 13 - 15 سنة، و16 - 18 سنة، ولمدة الأقدمية هذه دلالتها، حيث أن خبرة هؤلاء الأعضاء تعود على العمل النقابي، وكذا على الانتاج في المركب بالفائدة.

12 - أغلبية المستجوبين هم من العمال المهنيين ذوي التأهيل سواء بالنسبة لوقت دخولهم المركب أو بعد إعادة تأهيلهم وترقيتهم، وهذا ما يبين لنا أن العمل بالمركب يحتاج الى نوع من الاختصاص، ورغم ذلك، فان المركب يعمل على تأهيل العمال الجدد وإعادة تأهيل العمال القدامى ، سواء في مراكزه بالولاية أو داخل الوطن أو خارجه للحصول على مستوى تأهيلي أكبر.

13 - أغلبية أفراد عينة البحث كان لديهم أكثر من نشاط قبل توليهم عضوية مجلس العمال ، سواء كانوا مجاهدين في ثورة التحرير، أو مناضلين في الحزب أو كانت لديهم نشاطات نقابية، أو ثقافية ، أو رياضية على اختلافها ، أو في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية ، أو كانوا يجمعون بين بعض هذه النشاطات.

14 - أقلية من عينة البحث لم تكن لديها أية نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال .

15 - ما يقارب نصف عينة البحث أعيد انتخابها لعضوية مجالس أخرى ، 51 عضوا (أي نسبة 43 ٪ ≃) ، وكانت أكبر نسبة أعيد انتخابها كانت من المجلس الثاني ، نظرا لما كان يقوم به المجلس الثاني من نشاطات خاصة في ميدان الاعلام والتوعية، راجع بداية الفصل التطبيقي.

الجانب السوسيو مهني لعينة البحث: Le profil Socio - proffesionel de l'echontillon

المتغيرات الأولية	الأغلبية (التكرارات)	%	الأقلية (التكرارات)	%
الســـن	108 أعضاء تتراوح أعمارهم بين 20 – 40 سنة وقت ترشيحهم لعضوية المجلس العمالي	91 % =	عضو واحد يزيد عمره عن 51 سنة	1 %
الأصل الجغرافي	66 عضوا أصلهم الجغرافي من ولاية عنابة قبل التقسيم الاداري لـ 1984	55 %	5 أعضاء من ولاية جيجل و 5 أعضاء من ولاية سكيكدة	4 % و 4 % على التوالي
الحالة المدنية	112 عضوا من عينة البحث متزوجون	94 %	مطلقون حيث بلغ عدد (2) اثنان	2 % =
مستوى التعليم	43 عضوا لديهم مستوى التعليم المتوسط	36 %	8 أعضاء لديهم مستوى التعليم العالي	7 % =
مكان السكن	34 عضوا يسكنون في حي سيدي عمار وحي الشعبية	29 %	3 أعضاء يسكنون في بلدية الحجار	3 % =
نوع السكن	90 عضوا يسكنون في شقق عمارات تابعة للولاية	76 % =	عضوان يسكنان في أكواخ قصديرية	2 % =
الأقدمية	47 عضوا تتراوح أقدميتهم بين 16 – 18 سنة	39 %	5 أعضاء تتراوح أقدميتهم بين 7 – 9 سنوات و 5 أعضاء تزيد أقدميتهم عن 18 سنة	4 % و 4 % على التوالي
المهنة عند الدخول الى المركب	61 عضوا مهنيون ذوي تأهيل [illegible]	51 %	3 أعضاء كانوا شبه إطارات عند دخولهم الى المركب	3 % =
الترقية المهنية للأعضاء بالنسبة للمهنة الحالية	ترقى أغلب أعضاء العينة المدروسة بثلاث درجات ، وتبقى دائما الأغلبية من الأعضاء عمالا ذوي تأهيل .	73 %	ترقى الأقلية بدرجتين وتبقى دائما الأقلية تتمثل في شبه الاطارات	2 %
النشاطات السابقة أي قبل عضوية المجلس	105 أعضاء كانت لديهم نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال	88 %	9 أعضاء لم يكن لهم أي نشاط قبل توليهم عضوية مجلس العمال	12 % =
المشاركة في عضوية مجلس واحد أو أكثر من مجلس	68 عضوا كانوا أعضاء في مجلس واحد فقط من بين المجالس الاربعة	57 %	ما يقارب نصف عينة البحث شاركت في عضوية أكثر من مجلس أي 51	43 % =

- جدول رقم (94)

II القســـم الثانــــي : - الاستقصاء أو الدراسة الميدانيــة.

II 3 - الفصــل الثالـــث : - دوافع الترشيح ، العلاقات والاتصال ، والاعلام بالمركب.

نقـوم في هذا الفصل بتفريغ وتحليل بيانات الباب الثاني من الاستمارة، المتعلقـة بدوافع الترشيح (بالنسبة للمترشحيـن) لنتعرف من خلالها على مدى وعيهم لما ينتظرهـم من تطبيق أهداف قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكـــذا العلاقات والاتصال والاعلام بالمركب، مع ربطها ببعض معطيـات البيانات التي تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني كلما توفـرت علاقـة بينهما ، وذلك بهدف أن يصبــح بحثـا سوسيولوجيـا .

ونتعرض فيما يلي لأسئلـة هـــذا البـــاب :-

- السـؤال رقم (22) : «ماهــو الدافع الذي جعلك تترشح لعضويـة مجلس العمال بالمركـــب؟ ....»

أجــابـ عن هذا السـؤال جميـع أفراد عينـة البحـث، ونظرا لكون هذا الســؤال مفتوحـا فاننـا قمنا بجمـع الاجابات المتشابهـة في محاور لتسهيل عمليـة التفريـغ والتحليـــل ، وهـي كالتالــــي :-

- المحور الأول : - أجاب 52 عضوا (أي نسبة 44 ٪) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا ، بأنهم رشحوا أنفسهم لعضوية المجلس للدفاع عن حقوق العمال ، ويمثل هذا المحور أكبر نسبة ، بالنسبة لبقية المحاور الأخرى ، ويتوزع هؤلاء على المجالس الأربعة كالتالي : -

10 أعضاء (أي نسبة 77 ٪) من بين أعضاء المجلس الأول ، وهذه تمثل أكبر نسبة لأعضاء هذا المجلس بالمقارنة لاجابات بقية المحاور للأعضاء المتبقين الثلاثة و10 أعضاء (أي نسبة 45 ٪) من بين أعضاء المجلس الثاني ، وهذه أيضا تمثل أكبر نسبة لأعضاء هذا المجلس ،و19 عضوا (أي نسبة 45 ٪) من بين أعضاء المجلس الثالث ، وهذه تمثل كذلك أكبر نسبة ، بالنسبة للمستجوبين في هذا المجلس ، و13 عضوا (أي نسبة 31 ٪) من بين أعضاء المجلس الرابع .

- المحور الثاني : - أجاب 37 عضوا (أي نسبة 31 ٪) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا بأنهم رشحوا أنفسهم ، من أجل النضال وذلك للنهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمال من خلال المشاركة في التسيير بالاستشارة وابداء الرأي وتوعية العمال بأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ويتوزع هؤلاء على المجالس الأربعة كالتالي : -

عضوان (أي نسبة 15 ٪) من بين أعضاء المجلس الأول ، وهذه تمثل النسبة الثانية بالنسبة لأعضاء هذا المجلس بعد محور الدفاع عن حقوق العمال ، و5 أعضاء (أي نسبة 23 ٪) من بين أعضاء المجلس الثاني و13 عضو (أي نسبة 31 ٪) من بين أعضاء المجلس الثالث ، وهذه النسبة لهذا المجلس تعتبر الثانية بعد سابقتها بالنسبة لمحور الدفاع عن حقوق العمال ، و17 عضوا (أي نسبة 40 ٪) من بين أعضاء المجلس الرابع ، وهنا نذكر بأن هذه النسبة تمثل أكبر النسب بالنسبة لجميع المحاور التي أجاب عنها أعضاء العينة من المجلس الرابع .

- المحور الثالث : - أجاب 5 أعضاء (أي نسبة 4٪) من بين مجموع أفراد عينه البحث ال 119 عضوا ، بأنهم رشحوا أنفسهم نظرا لما رأوه من نشاطات المجلس السابق ، وهؤلاء الأعضاء يتوزعون على المجلس الثالث والرابع فقط ، لأنهم يقصدون بذلك نشاط المجلس الثاني بالنسبة للذين في المجلس الثالث ، والمجلس الثالث بالنسبة للمجلس الرابع نظرا للنشاطات التي طبعت هذين المجلسين كما سبق وأن ذكرنا في بداية الجانب التطبيقي وخاصة منها الاعلام ويتوزع هؤلاء كالتالي :

3 أعضاء (أي نسبة 7 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث ، وعضوان (أي نسبة 5 ٪) ، من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع .

- المحور الرابع :- أجاب 17 عضوا (أي نسبة 14 ٪) من بين أفراد عينه البحث المستجوبين ال 119 عضوا ، بأنهم رشحوا أنفسهم لعضوية المجلس من باب الاطلاع لمعرفة ما هو مقصود بتطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات وعمل المجالس العمالية في الميدان العملي ، وكانوا موزعين على المجالس الأربعة كالتالي :-

عضوا واحد (أي نسبة 8 ٪≃) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول ، و 5 أعضاء (أي نسبة 23 ٪≃) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني ، و5 أعضاء (أي نسبة 12 ٪≃) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث ، و6 أعضاء (أي نسبة 14 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع .

- المحور الخامس : - أجاب 8 أعضاء (أي نسبة 7 ٪≃) من بين أفراد عينة المستجوبين ال 119 عضوا ، بأن الأصدقاء هم الذين رشحوهم لعضوية مجلس العمال ، وكانوا موزعين حسب المجالس كالتالي : -

عضوان (أي نسبه 9 ٪) من بين مجموع المستجوبين في المجلس الثاني ، وعضوان (أي نسبة 5 ٪ تقريبا) من بين مجموع المستجوبين في المجلس الثالث ، و 4 أعضاء (أي نسبه 10 ٪ تقريبا) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع .

- ولمزيد من التوضيح راجع الجدول رقم (21) في الملاحق ، والذي يبين دوافع الترشيح لعضوية مجلس العمال لدى عينة البحث .

ما يمكن استنتاجه هنا ، هو ما يلي : -

- أغلبية أفراد عينة البحث أجابوا بأن دافع ترشيحهم ، كان من أجل الدفاع عن حقوق العمال ، ثم تليها مباشرة فئة الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان بهدف النضال من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمال ، وهذا ما يبين لنا مدى وعي أغلبية المنتخبين في المجالس العماليه التي مرت بالمركب بالهدف الذي يعملون من أجل تحقيقه ، رغم الصعوبات والمشاكل التي يواجهونها ، الا أنهم يعملون على ضرورة النهوض بالمستوى الفكري للعامل ، وكذا تحسين ورفع الإنتاج بالمركب .

ملاحظات : - في هذه الملاحظات سنتطرق لاجابات بعض أفراد العينة خاصة منهم الذين شاركوا في عضوية أكثر من مجلس ، وكيف تغيرت نظرتهم أو دوافع ترشيحهم من مجلس الى آخر ، فمثلا نجد أحد الأعضاء الذين شاركوا في عضوية المجلس الأول والثاني ، ففي المجلس الأول يقول كان الدافع لديه هو الدفاع عن حقوق العمال ، حيث كانت التجربة جديدة ولم يكونوا يعرفوا معنى المشاركة العمالية في التسيير والرقابة في العمل ، أما بالنسبة لترشيحه في عضوية المجلس الثاني فكان الدافع غير الأول ، حيث بدأت فكرة المشاركة تتبلور ، والتوعية العمالية بأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات حيث رشح نفسه بهدف النضال .

وهناك عضو آخر يذكر بأن الأعداد قاعدم الذين رشحوه لعضوية المجلس الثاني دون أن يكون له شخصيا أي دافع، أما بالنسبة لعضوية المجلس الثالث فيذكر أنه رشح نفسه نظرا لاقتناعه بتطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، من حيث النهوض بالاقتصاد الوطني ولتوعية العمال بأهداف البناء الاشتراكي الذي تخوضه البلاد ، من أجل ترقية العامل وترقية انتاجنا .

- وهناك عضو آخر يقول أنه رشح نفسه في عضوية المجلس الثاني من باب الاطلاع ، الا أنه بعد خوض التجربة خاصة وأن له مستوى ثقافي لا بأس به (تقني سامي) ، وحاليا مهندس بعد دورات التكوين التي أجراها ، أصبح مقتنعا بمبادئ ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات خاصة وأنه كان يترأس المجلس الثاني ، وتكونت لديه معلومات وفكر كان يجهلها بالنسبة لهذا التنظيم ، وبالنسبة للتوعية العمالية من أجل تحقيق الأهداف الوطنية ، خاصة وأن البلاد في ذلك الوقت أي سنة 1978 (تاريخ انتخاب المجلس الثاني)، كانت قد صادقت على الميثاق الوطني الذي رفع شعار الثورات الثلاث الزراعية والصناعية والثقافية ، وعند انتهاء مدة المجلس الثاني سنة 1981 ، رشح نفسه لاقتناعه بضرورة النهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمال ، لتكوين علاقات عمل جديدة ، تخدم الاقتصاد الوطني بعيدا عن البيروقراطية ، وإرساء مبدأ المشاركة في التسيير والرقابة في العمل .

- وهناك عضو آخر يقول أنه رشح نفسه في المجلس الثاني من باب الاطلاع لمعرفة عمل أعضاء المجالس العمالية ، أما عند ترشيحه في عضوية المجلس الثالث فالهدف كان يختلف، حيث أصبح لديه حب الحفاظ على المركب كمركب لأنه في خدمة العمال والمجتمع وتوعية بقيمة عمل المجلس كهيئة منتخبة تجاه العامل ، والاقتصاد الوطني .

- وعضو آخر رشح نفسه لعضوية المجلس الثاني فقط، يرى بأنه رشح نفسه للدفاع عن حقوق العمال ، ولابراز دور المشاركة العمالية حسب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

وعضو آخر رشح نفسه لعضوية المجلس الثالث، يرى بأنه رشح نفسه من باب الاطلاع ، لمعرفة دور النقابة، والدفاع عن حقوق العمال ، الا أنه من خلال تجربته الميدانية يرى بأن الأمور كانت صعبة خلال عمل هذا المجلس ،وأن المشاكل لا تحل إلا بطريقة الحيلة ، والأمر يتعلق بالمسؤول الاداري ومدى تقبله لتطبيق القانون ، لأن الممثل نفسه غير محصي عند طرحه لبعض الطلبات التي تتعلق بالمشاكل الاجتماعية أو المهنية، وهنا كما يذكر ، يأتي دور لجنة الترشيحات التي هي غالبا ما نرى أنها ضعيفة نظرا لضعف أو لعدم كفاءة بعض الأعضاء الذين تختارهم لتمثيل العمال ، سواء من ناحية تكوينهم سياسيا ووعيهم بأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، أو من ناحية المستوى الثقافي ، ومدى امكانية مناقشة أعضاء الادارة المختصين ، كالأعضاء الموجودين مثلا في لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية ....الخ ، وهذا كله يؤثر على عمل المجلس، وبالتالي يجر بعض السلبيات على تطبيق مبدأ المشاركة والرقابة في الوحدة أو المؤسسة ، ويرى أن العمل الميداني يتطلب جهد وتضحية ونضال أكبر لتحقيق ما نصبوا اليه .

<u>تفريغ سوسيولوجي لأجوبة هذا السؤال :-</u>

وكي تكون دراستنا سوسيولوجيا حقا ، سنقوم بربط أجوبة هذا السؤال وبعض البيانات التي تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأفراد عينة البحث.

<u>1 - حسب العمر :-</u> نحاول هنا أن نربط أجوبة هذا السؤال بالعمر، حتى نتعرف على دوافع الترشيح لدى أفراد عينة البحث تبعا للعمر، وما اذا كان للعمر دور في تحديدها ، وتبين ذلك في الجدول التالي :-

دوافع الترشيح	من أجل الدفاع عن حقوق العمال		للنهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمال		نظراً لما رأيناه من نشاطات المجلس السابق		من باب الاطلاع		الأصدقاء هم الذين رشحوني		المجموع	
الفئات العمرية	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	/	العدد	%	العدد	%
20 – 25	3	%5,77	1	%2,71	1	%20	1	%5,89	/	/	6	%5,04
26 – 30	17	%32,69	8	%21,62	1	%20	6	%35,29	/	/	32	%26,90
31 – 35	15	%28,85	14	%37,83	2	%40	7	%41,17	6	%75	44	%36,98
36 – 40	12	%23,07	10	%27,02	1	%20	2	%11,76	1	%12,5	26	%21,84
41 – 45	4	%7,69	1	%2,71	/	/	1	%5,89	/	/	6	%5,04
46 – 50	1	%1,93	2	%5,40	/	/	/	/	1	%12,5	4	%3,36
51 سنة فأكثر	/	/	1	%2,71	/	/	/	/	/	/	1	%0,84
المجموع	52	%100	37	%100	5	%100	17	%100	8	%100	119	%100

– جدول رقم (23) يبين دوافع الترشيح لدى أفراد عينة البحث لعضوية مجلس العمال ،

تبعاً للعمر .

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلـــي :-

ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو الدفاع عن حقوق العمال ، كانت أعمارهم تتراوح بين 26 ـ 30 سنة حيث كانت نسبتهما تمثل (33٪ ±) ، وهي أكبر نسبة بالمقارنة بالفئات العمرية الأخرى في الاجابة على هذا المحور .

ـ أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو النضال ،كانت أعمارهم تتراوح بين 31 ـ 35 سنة ، حيث كانت (نسبتها 38٪±) وهي أكبر نسبة بالمقارنة بالفئات العمرية الأخرى في الإجابة على هذا المحور .

ـ معظم الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو نظرا لما رأوه من نشاطات المجلس السابق ، كانت أعمارهم تتراوح بين 31 ـ 35 سنة ، حيث كانت نسبتهما تمثل (46٪) ، وهي أكبر نسبة بالمقارنة بالفئات العمرية الأخرى في الاجابة على هذا المحور .

ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من باب الاطلاع تتراوح أعمارهم بين 31 ـ 35 سنة ، حيث كانت نسبتها تمثل (41٪) ، وهي أكبر نسبة بالمقارنة بالفئات العمرية الأخرى في الاجابة على هذا المحور .

2 ـ <u>حسب المستوى التعليمي :ـ</u> في هذه النقطة نحاول أن نربط أجوبة هذا السؤال بالمستوى التعليمي لأفراد عينة البحث حتى نتعرف على كيفية اجاباتهم باختلاف مستوياتهم التعليمية على محاور دوافع الترشيح ، ولنتعرف على ما للمستوى التعليمي بصفة عامة من تأثير في طريقة التفكير والتحليل للمواضيع بالنسبة لأعضاء المجالس المدروسة. ذلك مانتبينه في الجدول التالي :ـ

دوافع الترشيح	من أجل الدفاع عن حقوق العمال		النضـــال		نظرا لما رأيناه من نشاطات المجلس السابق		من باب الاطلاع		الاصدقاءهم الذين رشحوني		المجمـــوع	
المستوى التعليمي	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمـــي	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
يقرأ ويكتـــب	8	15ر38%	6	16ر22%	/	/	/	/	/	/	14	11ر77%
ابتدائـــي	11	21ر15%	3	8ر10%	/	/	2	11ر77%	/	/	16	13ر44%
متوســـط	18	34ر61%	13	35ر14%	1	20%	6	35ر29%	5	62ر5%	43	36ر13%
ثانـــوي	14	26ر93%	12	32ر44%	4	80%	5	29ر41%	3	37ر5%	38	31ر93%
عال	1	1ر93%	3	8ر10%	/	/	4	23ر53%	/	/	8	6ر73%
المجمـــوع	52	100%	37	100%	5	100%	17	100%	8	100%	119	100%

- جدول رقم (24) يبين دوافع الترشيح لدى أفراد عينة البحث لعضوية مجلس العمال، تبعا للمستوى التعليمـــي .

ما نلاحظه من هذا الجدول هو ما يلـــي :ـ

ـ أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو الدفاع عن حقوق العمال كان لهم مستوى التعليم المتوسط ، وهي أكبر نسبة اذا قورنت بنسب الفئات التعليمية الأخرى ، حيث بلغت(35 ٪) .

ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو النضال كانوا ذوي التعليم المتوسط، حيث بلغت (نسبتهم 35 ٪) .

ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا رشحوا أنفسهم لعضوية المجلس نظرا لما رأوه من نشاطات المجلس السابق ، كانوا من ذوي التعليم الثانوي حيث بلغت(نسبتهم 80٪) ، وهي أيضا أكبر نسبة اذا قورنت بنسبة الفئات التعليمية الأخرى .

ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن الأصدقاء هم الذين رشحوهم كانوا من ذوي التعليم المتوسط ، حيث بلغت(نسبتهم 62٪) .

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابـــق .

ما يمكن تسجيله هنا ، هو أنه رغم ما للمستوى التعليمي من دور بالغ الأهمية في رفع مستوى وعي كل من المنتخب (أي عضو مجلس العمال) ، وكذا العمال ، الا أنه ليس هو العامل أو المؤثر الوحيد ، حيث أن أغلب الأعضاء المنتخبين لعضوية المجالس الأربعة بما فيهم بعض الذين يحسنون القراءة والكتابة هم على مستوى من الوعي بأهمية دور المجالس العماليـــة وما يمكن أن تلعبه في حالة تظافر الجهود بين المسيرين والمنتخبين والعمال في المنشأة من تحقيق التكامل لعملية الانتاج ، وكذا الاهتمام بالعامل كمنتج ومسير وله ظروف اجتماعية لا بد من ضرورة الاعتناء بها وحل مشاكله .

3 _ حسب الأقدمية :_ نحاول هنا أن نربط أجوبة المبحوثين حول دوافع الترشيح لعضوية مجلس العمال ، بأقدميتهم في المركب ، حتى نتعرف على دوافعهم المختلفة ، تبعا لمدة أقدميتهم في العمل بالمركب ، وما اذا كانت مدة الأقدمية تؤثر في اتجاه تفكير العامل المترشح لعضوية مجلس العمال لأنه تكونت له تجربة في المركب أولا ، ذلك ما نتبينه في الجدول التالي : _

دوافع الترشيح	من أجل الدفاع عن حقوق العمال .		النضـــال		نظرا لما رأيناه من نشاطات المجلس السابق		من باب الاطلاع		الأصدقاء الذين رشحوني		المجموع	
مدة الأقدمية	العدد		العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	
1 ـ 3 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4 ـ 6 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
7 ـ 9 سنوات	2	%3ر84	1	%2ر71	/	/	1	%5ر89	1	%12ر5	5	%4ر20
10 ـ 12 سنة	13	%25	9	%24ر32	2	%40	4	23ر52	2	%25	30	%25ر21
13 ـ 15 سنة	10	%19ر23	11	%29ر73	3	%60	8	%47ر05	/	/	32	%26ر90
16 ـ 18 سنة	26	%50	16	%43ر24	/	/	2	%11ر77	3	%37ر5	47	%39ر49
19 سنة فأكثر	1	%1ر93	/	/	/	/	2	%11ر77	2	%25	5	%4ر20
المجمـــوع	52	%100	37	%100	5	%100	17	%100	8	%100	119	%100

ـ جدول رقم (25) يبين دوافع الترشيح لدى أفراد عينة البحث لعضوية مجلس العمال تبعا للأقدميـة في العمل بالمركـب .

ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول :-

- أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو الدفاع عن حقوق العمال ، كانوا من الأعضاء الذين تتراوح أقدميتهم بين 16 - 18 سنة ، حيث بلغت (نسبتهم 50 %) وهي أكبر نسبة ، بالمقارنة بفئات الأقدمية الأخرى وأكثرية أعضاء هذه الفئة ينتمون للمجلس الأول والثاني .

- كما اتضح لدينا أن نفس فئة 16 - 8 سنة تمثل أكبر النسب حيث بلغت (30 %) بالنسبة للأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو النضال من أجل خدمة الاقتصاد الوطني وتوعية العمال .

- أغلبية الأعضاء أجابوا بأن دافع ترشيحهم جاء نظرا لما رأوه من نشاطات المجلس السابق كانوا من الأعضاء الذين تتراوح أقدميتهم بين 13 - 15 سنة ، حيث بلغت (نسبتهم 60 %) وهي أكبر نسبة إذا قورنت بنسب الفئات الأخرى .

- أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من باب الاطلاع فقط ، كانوا من الذين تتراوح أقدميتهم بين 13 - 15 سنة حيث بلغت (نسبتهم 47 %) وهي أكبر نسبة إذا قورنت بنسب الفئات الأخرى من الأقدمية .

- معظم الأعضاء الذين أجابوا بأن الأصدقاء هم الذين رشحوهم كانوا من الذين تتراوح أقدميتهم بين 16 - 18 سنة ، حيث بلغت (نسبتهم 37,5 %) ، وهي أكبر نسبة إذا قورنت بنسب الفئات الأخرى من الأقدمية .

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق .

- من كل ما سبق يتضح لنا أنه رغم ما للأقدمية من أهمية في تكوين فكرة لدى العامل المترشح لعضوية مجلس العمال ، سواء عن طريقة العمل في المنشأة أو عن كيفية عمل المجالس وأهدافها ، وما حققته ، والصعوبات التي اعترضتها

في الميدان التطبيقي أو العملي لقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الا أنه ومن خلال ما سجلناه من استجوابات أعضاء المجالس الأربعة، فان الاجابات متنوعة على حسب المحاور الخمس، من الدفاع عن حقوق العمال، والنضال، ونظرا لنشاطات المجلس السابق، ومن باب الاطلاع، ولاصدقائهم الذين رشحوني. رغم أن محوري النضال والدفاع عن حقوق العمال أخذا الأغلبية العظمى من اجابات المستجوبين، وهذا في رأينا يرجع الى المستوى من الوعي لدى المنتخبين من ضرورة الاعتناء بالعامل اجتماعيا ومهنيا، دون اهمال الجانب الذي أقيمت من أجله المنشأة وهو النهوض بالاقتصاد الوطني وتطوير انتاجنا وخلق علاقات عمل تنسجم وطموحات عمالنا وأهدافنا الوطنية.

4 - <u>حسب المهنة الحالية</u> :- نحاول هنا أن نربط أجوبة المبحوثين حول دوافع الترشيح لعضوية مجلس العمال، بمهنتهم الحالية، حتى نتعرف على دوافعهم المختلفة تبعا لمهنتهم الحالية، وما اذا كانت المكانة الاجتماعية في العمل أو عدمها، لها تأثير في اتجاه تفكير العامل المترشح لعضوية مجلس العمال، وسنتبين ذلك في الجدول التالي :-

دوافع الترشيح	من أجل الدفاع عن حقوق العمال		للنهوض بالإقتصاد الوطني وتوعية العمال		نظرا لما رأيناه من نشاطات المجلس		من باب الاطلاع		الأصدقاء هم الذين رشحوني		المجموع	
نوع المهنة الحالية	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
عامل متخصص OS1 – OS2	/	/	2	%5ر40	/	/	/	/	1	%12ر5	3	%2ر53
عامل محترف OP1 – OPHO	5	%9ر62	6	%16ر21	/	/	3	%17ر65	2	%25	16	%13ر44
عامل مهني ذو تأهيل C – CMP	46	%88ر46	23	%62ر16	3	%60	10	%58ر83	5	%62ر5	87	%73ر10
شبه إطار Technicien supérieure	/	/	1	%2ر71	1	%20	/	/	/	/	2	%1ر69
إطار cadre	1	%1ر92	5	%13ر52	1	%20	4	%23ر52	/	/	11	%9ر24
إطار سامي Cadre supérieure	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	52	%100	37	%100	5	%100	17	%100	8	%100	119	%100

– جدول رقم (26) يبين دوافع الترشيح لدى أفراد عينة البحث لعضوية مجلس العمال، تبعا لمهنهم الحالية

ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول هو ما يلي :-

- أغلبية المستجوبين الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم هو الدفاع عن حقوق العمال ، كانوا من العمال ذوي التأهيل CM à CMP ، حيث بلغت نسبتهم 88٪) وهي أكبر نسبة اذا قورنت بفئات المهن الأخرى.

- أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من أجل النضال ، كانوا أيضا من العمال ذوي التأهيل cm à cmp حيث بلغت (نسبتهم62٪) وهي أكبر نسبة أيضا اذا قورنت بنسب الفئات الأخرى من المهن.

- معظم الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان نظرا لما رأوه من نشاطات المجلس السابق ، كانوا أيضا من العمال ذوي التأهيل حيث بلغت (نسبتهم 60٪) وهذه تمثل أكبر النسب لهذه الفئة.

- أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن الأصدقاء هم الذين رشحوهم كانوا من العمال ذوي التأهيل ، حيث بلغت نسبتهم (62,5٪) وهي أكبر نسبة أيضا بالنسبة لبقية فئات المهن الأخرى.

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق.

5 - حسب النشاطات التي كانوا يمارسونها قبل تولي عضوية مجلس العمال :-

نحاول هنا أن نربط أجوبة المبحوثين حول دوافع الترشيح لعضوية مجلس العمال بالنشاطات التي كانوا يمارسونها قبل توليهم عضوية مجلس العمال ، حتى نتعرف على مدى تأثير هذه النشاطات على دوافع ترشيحهم ، وبذلك نحدد ميولهم ورغبتهم في المساهمة في نشاطات المجلس العمالي.

بيان 9

دوافع الترشح	من أجل الدفاع عن حقوق العمال		من أجل النضال		نظرا لما رأيناه من نشاطات المجلس السابق		من باب الاطلاع		الأصدقاء هم الذين رشحوني		المجموع	
نشاطاتك قبل توليك عضوية مجلس العمال	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مجاهد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
مناضل في الحزب	6	%11ر3	2	%5ر40	/	/	3	%17ر65	/	/	11	%9ر24
في النقابة	7	%13ر46	2	%5ر40	/	/	2	%11ر77	2	%25	13	%10ر92
في الثقافة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في الرياضة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في شبيبة جبهة التحرير الوطني أو ج.و.ش.ج	3	%5ر76	/	/	/	/	/	/	1	%12ر5	4	%3ر36
لا شيء	8	%15ر38	2	%5ر40	/	/	2	%11ر77	2	%25	14	%11ر76
مجاهدون ومناضل في الحزب	4	%7ر69	4	%10ر82	/	/	/	/	/	/	8	%6ر73
مجاهد ومناضل وفي النقابة	3	%5ر76	5	%13ر52	/	/	/	/	/	/	8	%6ر73
مناضل وفي النقابة	14	%26ر93	7	%18ر92	/	/	/	/	/	/	21	%17ر64
مناضل وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو ش ج	2	%3ر85	4	%10ر82	/	/	2	%11ر77	/	/	8	%6ر73
مناضل وفي النقابة وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو وش ج	1	%1ر93	3	%8ر10	/	/	/	/	1	%12ر5	5	%4ر20
مناضل وفي النقابة والرياضة	/	/	3	%8ر10	4	%80	3	%17ر64	/	/	10	%8ر40

مناضل وفي للنقابة والرياضة وش ج ت و م أو ش ج	2	%3ر85	/	/	/	/	/	/	/	/	2	%1ر68
مناضل وفي الثقافة أو الرياضة و ش ج ت و م أو م س ج	/	/	3	%8ر10	/	/	1	%5ر88	/	/	4	%3ر36
مناضل وفي الثقافة والرياضة	1	%1ر93	/	/	1	%20	/	/	/	/	2	%1ر68
مناضل وله نشاطات رياضية	1	%1ر93	1	%2ر71	/	/	/	/	/	/	2	%1ر68
مناضل وفي النقابة وله نشاطات ثقافية	/	/	1	%2ر71	/	/	/	/	1	%12ر5	2	%1ر68
في النقابة وشبيبة جبهة التحرير الوطني أو م و ش ج	/	/	/	/	/	/	3	%17ر64	1	%12ر5	4	%3ر36
في النقابة والرياضة	/	/	/	/	/	/	1	%5ر88	/	/	1	%0ر85
المجموع	52	%100	37	%100	5	%100	17	%100	8	%100	119	%100

- جدول رقم (27) يبين دوافع الترشيح لدى أفراد عينة البحث لعضوية مجلس العمال، تبعاً لنشاطاتهم قبل توليهم عضوية مجلس العمال.

يتبين لنا من هذا الجدول مايلي :-

- أغلبية أفراد عينة البحث الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من أجل الدفاع عن حقوق العمال ، كانوا من الذين يناضلون في الحزب والذين لديهم نشاطات نقابية ، حيث بلغت نسبتهم (27 ٪ ~) ، وهذه أكبر نسبة بالنسبة لبقية الفئات الأخرى .

- أكثرية أفراد عينة البحث الذين أجابوا بأنهم رشحوا أنفسهم لعضوية مجلس العمال ، من أجل النضال ، كانوا من المناضلين في الحزب والذين لديهم نشاطات نقابية ، حيث بلغت نسبتهم 19 ٪ ~ .

- معظم أفراد عينة البحث الذين أجابوا بأنهم رشحوا أنفسهم لعضوية مجلس العمال نظرا لما رأوه من نشاطات المجلس، كانوا من المناضلين والذين لديهم نشاطات نقابية ورياضية ، حيث بلغت نسبتهم 80 ٪ .

- أما بالنسبة للأعضاء الذين رشحوا أنفسهم لعضوية مجلس العمال من باب الاطلاع فقط، فقد تساوت فئة الذين قالوا بأنهم مناضلين فقط حيث بلغت نسبتهم 18 ٪ ~) ، مع فئة الذين قالوا بأنهم كانوا مناضلين وينشطون في النقابة ولديهم نشاطات رياضية حيث بلغت نسبتهم 18 ٪ ~) ، وفئة الذين كانوا ينشطون في النقابة وفي شبيبة جبهة التحرير الوطني أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية .

- أما بالنسبة للأعضاء الذين أجابوا بأن الأصدقاء هم الذين رشحوهم لعضوية مجلس العمال ، فقد تساوت فئة الذين أجابوا بأنهم كانوا ينشطون في النقابة حيث بلغت نسبتهم 25 ٪) ، مع الذين أجابوا بأنه لم تكن لديهم أية نشاطات قبل توليهم عضوية مجلس العمال حيث بلغت نسبتهم 25 ٪ ، وهذين هما أكبر نسبة ←

بالنسبة لبقية الفئات لهذا المحور من الاجابة .

- لمزيـــد من التفصيـــــل راجـع الجدول السابـــق .

- السؤال رقم (23) (ما رأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية المجلس؟ حددها لنا اذا أمكن ....).

أجـاب عن هـذا السـؤال جميـع أفراد عينـة البحث ال 119 عضـوا ، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحـا ، فاننـا قمنا بجمـع الإجابات المتشابهة فـي محاور لتسهيـل عمليـة التفريـغ والتحليل وهي كالتالـي :-

ـ المحور الأول : ـ أجاب 63 عضواً (أي نسبة 53٪) من بين مجموع عينة البحث ال 119 عضواً ، بأن هناك من لهم أسباب شخصية عند ترشيحهم لعضوية مجلس العمال ويردفون ذلك بأن هؤلاء قليلون في المجالس العمالية ، ويعملون من أجل الحصول على سكن أو سلفة من قسم الشؤون الاجتماعية أو من أجل ترقية مهنية ، أو من أجل تحقيق مكانة اجتماعية بين زملائه العمال ، حتى يتبين لهم في بعض الأحيان أنه في مستوى مسؤولية الاداري . وهناك من رشحوا أنفسهم للهروب من العمل ولقضاء مصالحه الخاصة ، لأنه يستطيع الخروج والدخول من المركب حين يكون عضواً في مجلس العمال ، ومن هنا تكون قلة الوعي بالنسبة لمثل هؤلاء الأعضاء ، وبالتالي ينعكس ذلك على عملهم النقابي ، فيكف نطلب من غير الواعي أو يوعي غيره ، ويرون أيضا بأن هناك من الأعضاء من لهم أهداف سياسية ، ويتخفون وراء النقابة ويجعلونها جسر عبور يحققون بها أهدافهم المغايرة لسياسة البلاد وهذه ذكرها بعض المستجوبين في المجلس الثالث وما تجدر الاشارة اليه أن اجابة هذا المحور الأول تمثل الأغلبية العظمى في اجابة هذا السؤال وكان هؤلاء ال 63 عضواً موزعين على المجالس الأربعة كالتالي :ـ

9 أعضاء (أي نسبة 69٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول المستجوبين ال 13 عضواً ، و11 عضواً (أي نسبة 50٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني المستجوبين ال 22 عضواً و24 عضواً (أي نسبة 57٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث المستجوبون ، ونلاحظ هنا أن هذه الفئة تمثل نسبة كبيرة بمقارنتها بالمجالس الأخرى و19 عضواً (أي نسبة 45٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع المستجوبون ال 42 عضواً .

- المحور الثاني : - أجاب 12 عضوا (أي نسبة 10٪) من بين مجموع عينة البحث ال 119 عضوا بأن هناك من رشحوا أنفسهم لعضوية مجلس العمال لأنهم نقابيون ومناضلون ويعملون أيضا من أجل تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي ينص على مبدأ المشاركة في التسيير والرقابة في العمل ، وخلق علاقات انتاج جديدة هدفها تحقيق المصلحة العامة في المؤسسة الاشتراكية ، وكان هؤلاء يتوزعون على المجالس الأربعة كالتالي :- عضو واحد (أي نسبة 8٪ تقريبا) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول المستجوبون ال 13 عضوا ، و3 أعضاء (أي نسبة 14٪ تقريبا) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني المستجوبون ال 22 عضوا ، و04 أعضاء (أي نسبة 10٪ تقريبا) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث ، و4 أعضاء (أي نسبة 53ر9٪ تقريبا) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع .

- المحور الثالث : - أجاب 40 عضوا (أي نسبة 34٪ تقريبا) من بين مجموع عينة البحث ال 119 عضوا ، بالجمع بين اجابة المحور الأول التي ترى بأن هناك من لهم دوافع شخصية ، وبين اجابة المحور الثاني التي ترى بأن هناك من هم نقابيون ومناضلون يعملون بجدية ، ويرون بأن العمل على حل مشاكلهم شيء ضروري ولا بد منه حتى يستطيع ممثل العمال أن يقوم بدوره ويوعي العمال بأهداف سياسة البلاد ، فالهدف الشخصي بالوصول النسبي ق له في رأيهم يكون في القطاع الخاص ، وليس في القطاع العام الذي هو ملك للجميع وبالتالي ملك للمجتمع ، ويعملون على تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وكان هؤلاء يتوزعون على المجالس الأربعة كالتالي : -

3 أعضاء (أي نسبة 23 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول المستجوبين الـ 13 عضواً ، و8 أعضاء (أي نسبة 36 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني المستجوبين الـ 22 عضواً ، و12 عضواً (أي نسبة 29 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث المستجوبين الـ 42 عضواً ، و17 عضواً (أي نسبة 40 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع المستجوبين الـ 42 عضواً وهذه تمثل الأغلبية بالنسبة لاجابة المحور الثالث.

- المحور الرابع :- أجاب 4 أعضاء (أي نسبة 3 ٪) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضواً بأن هناك من الأعضاء من كان دافع ترشيحهم لعضوية مجلس العمال من أجل تكوين أنفسهم نقابيا وسياسيا ، حيث يعملون من أجل اكتساب خبرة في ميدان العمل النقابي والسياسي من أجل العمل على تدعيم مكاسب التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ومما تجدر الاشارة اليه أن نسبة هذا المحور تمثل الأقلية بالنسبة لباقي المحاور السابقة .

وكان هؤلاء الأعضاء يتوزعون كالتالي :-
عضوان (أي نسبة 5 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث المستجوبين الـ 12 عضواً ، وعضوان (أي نسبة 5 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع المستجوبين الـ 42 عضواً.

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول رقم (28) في الملاحق.

ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول هو ما يلي :ـ

ـ أغلبية أفراد العينة 63 عضوا (أي نسبة 53٪) أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لتحقيق أغراض شخصية ويرون بأن مثل هؤلاء قليلون .

ـ أقلية من أفراد عينة البحث 4 أعضاء (أي نسبة 3٪) يرون بأن هناك من يرشح نفسه لعضوية مجلس العمال بقصد حصوله على تكوين نقابي وسياسي .

ـ تفريغ سوسيولوجي لأجوبة هذا السؤال :ـ

وكي تكون دراستنا سوسيولوجية حقا ، سنقوم بربط أجوبة هذا السؤال ، ببعض البيانات التي تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأفراد عينة البحث .

1 ـ حسب المستوى التعليمي :ـ نحاول هنا أن نربط أجوبة هذا السؤال بالمستوى التعليمي حتى نتعرف على رأي أعضاء مجلس العمال في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية مجلس العمال ، تبعا للمستوى التعليمي ، لديهم ، لمعرفة إذا كان له دور في تحديد إجاباتهم ، ونتبين ذلك في الجدول التالي :ـ

مارأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية المجلس	أسباب شخصية ولكنهم قليلـــون		لأنهم نقابيون ويعطون أيضا من أجل تطبيق قانون ت ش م		هناك من جمع بين الذين لهم أسباب شخصية والذين هم نقابيون		من أجل تكوين أنفسهم نقابيا وسياسيا		المجمـــوع	
المستوى التعليمي	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمـــــي	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
يقرأ ويكتـــب	11	%17ر46	/	/	3	%7ر5	/	/	14	%11ر77 ≃
ابتدائـــي	10	≃ %15ر88	3	%25	3	%7ر5	/	/	16	%13ر44
متوســـط	26	%41ر26	1	%8ر33	16	%40	/	/	43	%36ر13
ثانـــوي	15	≃ %23ر81	6	%50	14	%35	3	%75	38	%31ر93
عال	1	≃ %1ر59	2	≃ %16ر67	4	%10	1	%25	8	≃ %6ر73
المجمـــوع	63	%100	12	%100	40	%100	4	%100	119	%100

- جدول رقم (29) يبين رأي أفراد عينة البحث في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية مجلس العمال تبعا للمستوى التعليمـــي .

ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول : -

- أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لعضوية مجلس العمال ، لتحقيق أغراض شخصية مثل الحصول على سكن ، أو سلفة أو ترقية مهنية الى آخر ما ذكرنا في تحليل محاور هذا السؤال سابقا ، قد كانوا من الذين لهم مستوى التعليم المتوسط ، حيث بلغت نسبتهم 41 ٪ ، وهذه تمثل أكبر نسبة ، بالمقارنة بالفئات الأخرى لهذه الاجابة.

- أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه ، من أجل النضال لأنهم نقابيون ، ويعملون من أجل تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، كانوا من ذوي التعليم الثانوي ، حيث بلغت نسبتهم 50 ٪ ، وهذه تمثل أكبر نسبة بالمقارنة بالفئات الأخرى لاجابة هذا المحور.

- معظم أفراد عينة البحث الذين جمعوا بين الاجابة الأولى والتي ترى بأن هناك من يرشح نفسه لتحقيق أغراض شخصية ، والاجابة الثانيه التي ترى بأن هناك من هم نقابيون ويعملون من أجل تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات بمختلف أبعاده الاقتصادية والاجتماعية ، كانوا من ذوي التعليم المتوسط ، حيث بلغت نسبتهم 40 ٪ ، وهي أعلى نسبة بالمقارنة بالفئات الأخرى لاجابة هذا المحور ، وما نلاحظه هنا ونؤكد عليه ، هو درجة الوعي الملموسة لدى الذين جمعوا بين هاتين الاجابتين من حيث معقولية الحوار الذي أجريناه معهم خلال الاجابة عن هذا السؤال .

ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لعضوية مجلس العمال من أجل تكوين نفسه سياسياً ونقابياً ، كانوا من ذوي التعليم الثانوي حيث بلغت نسبتهم 75 ٪ ، وهي أكبر نسبة بالمقارنة بالفئات الأخرى لاجابة هذا المحور .

وللمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق .

2 ـ حسب الأقدمية : ـ نحاول هنا أن نربط أجوبة المبحوثين حول رأيهم في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية مجلس العمال ، بأقدميتهم في المركب ، حتى نتعرف على ما اذا كان لمدة الأقدمية من تأثير في تفكير العامل أم لا من حيث تجربة عمله في المركب ، ذلك ما نتبينه في الجدول التالي :ـ

ما رأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية المجلس	أسباب شخصية ولكنهم قليلون		لأنهم نقابيون ويسعطون أيضا من أجل تطبيق ت ش م		هناك من جمع بين الذين لهم أسباب شخصية والذين هم نقابيون		من أجل تكوين أنفسهم نقابيا وسياسيا .		المجموع	
مدة الأقدمية	العدد		العدد		العدد	العدد	العدد		العدد	
1 ـ 3 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4 ـ 6 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
7 ـ 9 سنوات	2	%3,17	/	/	3	%7,5	/	/	5	%4,20
10 ـ 12 سنة	17	%26,99	/	/	11	%27,5	2	%50	30	%25,21
13 ـ 15 سنة	11	%17,46	4	%33,34	15	%37,5	2	%50	32	%26,90
16 ـ 18 سنة	30	%47,61	7	%58,33	10	%25	/	/	47	%39,49
19 فأكثر	3	%4,77	1	%8,33	1	%2,5	/	/	5	%4,20
المجموع	63	%100	12	%100	40	%100	4	%100	119	%100

ـ جدول رقم (30) يبين رأي أفراد عينة البحث في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية مجلس العمال

تبعا للأقدمية .

ما يمكـن تسجيلـه هنا ما يلـــي : -

- أغلبيـة الأعضـاء الذين أجابوا بأن هناك من يرشح نفسـه لعضويـة مجلس العمال ، لتحقيق أغراض شخصيـة ، كانت أقد ميتهـم تتراوح بين 16 - 18 سنة حيث بلغـت نسبتهـم 48 ٪ وهذه تمثـل أكبر نسبـة بالمقارنة بالفئـات الأخرى لاجابـة هذا المحـور .

- معظـم الأعضـاء الذيـن أجابوا بأن هناك من يرشح نفسـه من أجل النضـال لأنهـم نقابيـون ، ويعملون على تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وحماية العامـل مهنيـا واجتماعيـا ،كانت أقد ميتهـم تتـراوح بين 16 - 18 سنة حيث بلغت نسبتهـم 58 ٪ ، وهـذه تمثـل أكبر نسبـة ، بالمقارنـة بالفئـات الأخرى لاجابـة هذا المحـور .

- أكثريـة الأعضـاء الذيـن جمعوا بين الاجابـة الأولى والتي ترى بأن هناك من يرشح نفسـه لتحقيق أغراض شخصيـة ، والاجابـة الثانيه التي ترى بأن هناك مـن هم نقابيـون ويعملون على تطبيـق قانون التسيير الاشتراكـي للمؤسسـات من حيـث النهوض بالمنشـأة اقتصاديا ، والنهوض بالعامـل اجتماعيـا ، كانت مدة أقد ميتهـم تتـراوح بيـن 13 - 15 سنـة ، حيـث بلغـت نسبتهـم 37 ٪ ، وهي أكبر نسبـة لاجابات هذا المحور .

- أما بالنسبـة لاجابـة المحور الأخير الذي يقول بأن هناك من يرشح نفسـه من أجل تكويـن نفسه سياسيا ونقابيا ، فنجـد أن الموجبيـن على هذا المحـور قـد تسـاووا 50 ٪ كانت أقد ميتهـم تتـراوح بيـن 10 - 12 سنـة ، و50 ٪ تتـراوح أقد ميتهم بين 13 - 15 سنة .

ولمزيـد من التفصيل راجع الجـدول السابـق .

- السؤال رقم 24 : هل لعلاقاتك في المركب دور في ترشيحك ؟

نعـم (   ) لا (   ) ؟

أجاب عن هذ السؤال جميع أفراد عينـه البحث المستوجبين أى 119 عضوا وكانت اجوبتهم موزعـة كالتالي : -

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى ما إذا كان لعلاقاتك في المركب من دور في ترشيحك	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	6	46٫15 %	15	68٫18 %	33	78٫58 %	34	80٫96 %	88	73٫95 %
لا	7	53٫85 %	7	31٫82 %	9	21٫42 %	8	19٫04 %	31	26٫05 %
المجموع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

- جدول رقم (31) يبين مدى ما إذا كان لعلاقات أعضاء عينة البحث في المركب من دور في ترشيحهم.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي :-

- أغلبية أعضاء المجلس الأول أجابوا بأنه ليس لعلاقاتهم في المركب من دور في ترشيحهم لعضوية مجلس العمال حيث بلغت نسبتهم 54 % وهي أكبر نسبة في هذا المجلس.

- أغلبية أعضاء المجلس الثاني أجابوا بأن لعلاقاتهم في المركب دور في ترشيحهم لعضوية المجلس حيث بلغت نسبتهم 68 %، وهي أكبر نسبة في هذا المجلس.

أكثرية أعضاء المجلس الثالث اجابوا بان لعلاقاتهم داخل المركب دور في ترشيحهم لعضوية مجلس العمال ، حيث بلغت نسبتهم 79 ٪ ، وهي أكبر نسبة في هذا المجلس.

ـ معظم أعضاء المجلس الرابع أجابوا بأن لعلاقاتهم داخل المركب دور في ترشيحهم لعضوية مجلس العمال ، حيث بلغت نسبتهم 81 ٪ ، وهي تمثل أكبر نسبة في هذا المجلس.

وما يمكن استخلاصه هنا هو أن أغلبية أفراد عينة البحث أجابت بأن لعلاقاتها داخل المركب دور في ترشيحها ، أي 88 عضوا وهو ما يمثل النسبة الاجمالية 74 ٪ من بين مجموع الـ 119 عضوا

ـ السؤال رقم (25) : (في حالة الاجابة بنعم ، ما نوع هذه العلاقات ؟ هل هي علاقات عمل ـ علاقات تخضع للصداقة ـ أخرى تذكر).
أجاب عن هذا السؤال جميع الأعضاء الذين ذكروا بأن لعلاقاتهم في المركب دور في ترشيحهم لعضوية مجلس العمال أي 88 عضوا ، وكانت أجوبتهم كالتالي : ـ

ـ جميع الاعضاء الذين أجابوا بأن لعلاقاتهم داخل المركب دور في ترشيحهم أي 88 عضوا وهو ما يمثل نسبة 100 ٪ ، ذكروا بأنها علاقات تخضع للصداقة ، سواء أكانوا الأصدقاء هم الذين رشحوهم لعضوية المجلس ، أو هم الذين شجعوهم على تقديم ترشيحاتهم وبهذا نلاحظ مدى ما للعلاقات الانسانية والمهنية من دور في حياة العامل ، حيث تشجعه في تحقيق رغباته وآماله ، ويتقاسمون الأفكار ، وهذا الاحتكاك يؤدي الى حدوث التغير الاجتماعي الذي حدث بالتصنيع في بلادنا ، وعلاقات العمل الجديدة التي تبحث عنه .

- السـؤال رقم (26) : ما هي طرق اتصالكم بالعمال في المركب؟

الاجتماعات - التقارير - عن طريق المشرف المباشر - عن طريق ممثل العمال في المجلس

أخرى تذكر - أو عن طريق الاجتماعات والتقارير وممثل العمال - الاجتماعات

وممثل العمال - الاجتماعات وأخرى تذكر - الاجتماعات والتقارير وأخرى تذكر

الاجتماعات وممثل العمال وأخرى تذكر - عن طريق

ممثل العمال وأخرى تذكر .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا

في المجالس العمالية الأربعة ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
طرق الاتصال بالعمال	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الاجتماعات	/	/	/	/	1	2ر38%	/	/	1	0ر84%
التقارير	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
عن طريق المشرف المباشر	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
عن طريق ممثل العمال في الورشة	1	7ر70%	3	13ر64%	2	4ر77%	22	52ر38%	28	23ر52%
أخرى تذكر	8	61ر54%	/	/	.	/	/	/	8	6ر73%
الاجتماعات والتقارير وممثل العمال	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
الاجتماعات ، وممثل العمال	1	7ر69%	1	4ر54%	1	2ر38%	/	/	3	2ر53%
الاجتماعات وأخرى تذكر	2	15ر38%	5	22ر73%	4	9ر52%	2	4ر77%	13	10ر93%
الاجتماعات والتقارير وأخرى تذكر	/	/	5	22ر73%	/	/	1	2ر38%	6	5ر04%
الاجتماعات وممثل العمال وأخرى تذكر	/	/	6	27ر73%	24	57ر14%	1	2ر38%	31	26ر05%
عن طريق ممثل العمال وأخرى تذكر	1	7ر69%	2	9ر09%	10	23ر81%	16	38ر09%	29	24ر36%
المجموع	13	100%	22	100%	42	100%	42	100%	119	100%

- جدول رقم (34) يبين طرق الاتصال بالعمال في المركب بالنسبة للمجالس الأربعة.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي :-

- أغلبية أفراد عينة المجلس الأول أي 8 أعضاء وهو ما يمثل نسبة 62٪ أجابوا بأن طرق الاتصال بالعمال خلال عمل هذا المجلس كانت عن طريق ~~الاتصال بالعمال خلال هذا المجلس كانت عن طريق~~ (أخرى تذكر) التي يقصد بها هنا مجلة الحديد والصلب التي كانت تصدرها ادارة المركب، فالمجلس يصدر فيها نشاطاته ان كانت لديه نشاطات.

- أقلية من عينة المجلس الأول أجابت بأن طرق الاتصال بالعمال خلال عمل هذا المجلس، كانت عن طريق الاجتماعات وكذلك عن طريق ممثل العمال وعن طريق جريدة الحديد والصلب، فمن حيث الاجتماعات، يذكرون بأن المجلس الأول كان يعقد أحيانا قليلة اجتماعات مع العمال، الا أن مستوى النقاش والتحليل فيها كان ضعيفا سواء من طرف العمال، أو من طرف أعضاء مجلس العمال، وقد بلغت نسبة هؤلاء 36 ٪، وهي أقل نسبة بمقارنتها بسابقتها.

- أغلبية أفراد عينة المجلس الثاني أي 19 عضوا وهو ما يمثل نسبة 86٪ أجابوا بأنه خلال عمل هذا المجلس كانت هناك أكثر من طريقة للاتصال بالعمال، سواء كان ذلك عن طريق الاجتماعات الموسعة للعمال، وعن طريق ممثل العمال في الورشة، أو عن طريق الاجتماعات كذلك ومجلة الصدى النقابي التي أنشئت خلال عمل هذا المجلس خصيصا لاعلام العمال وكذا مجلة الحديد والصلب التي تصدر فيها نشاطات اللجان الخمس للمجلس، وخاصة عمل لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية، أو عن طريق هذه الوسائل مجتمعة، حيث بلغت نسبتهم 86٪ وهي أعلى نسبة في هذه المجالس.

ومن خلال الدراسة السوسيومهنية التي أجراها الأستاذ الكنز علي بمركب الحجار سنة 1985 ، وتوصل الى أن الاعلام في المنشأة عن طريق جريدتها الاعلامية أعطى نتائج أكثر أهمية ، من الاعلام عن طريق التسلسل الاداري (1)

وفعلا لقد لعب الاعلام خلال عمل المجلس الثاني دور كبير رفع مستوى وعي العمال حيث درست العديد من المشاكل السوسيومهنية مثل مشكل المواصلات ، طب العمل ، والأمراض المهنية ، التعاون التقني الخ ، وهذه كان لها صدى كبير في الأوساط العمالية بالمركب خاصة ، حيث كان العمال يشاركون في اعداد هذه الطفات بآرائهم ومقرحاتهم في الجمعيات العامة المخصصة لهم ، وللمزيد من التفصيل راجع الفصل السابع النقطة رقم(7) والمتعلقة بعمل المجالس في المركب .

- أغلبية أفراد عينة المجلس الثالث أجابوا بأن هناك أكثر من طريقة للاتصال بالعمال في المركب 39 عضو (أي نسبة 93 ٪=) ، وقد جمعوا بين بعض هذه الطرق كأن تكون عن طريق الاجتماعات الموسعة للعمال وعن طريق ممثل العمال في الورشة الذي يبلغ عمال ورشته ~~الذي يبلغ عمال ورشته~~ بعض ما هو جديد في عمل المجلس ، من حيث تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، أو لتبليغ بعضهم بما اتخذ في حل بعض مشاكلهم الاجتماعية . الخ .

---

(1) - Voir Ali-EL- KENZ- Enquete Socio -Proffessionnelle- Sider- Volume 1- @eneral- Semptembre 1985. P. 91.

أو عن طريق الاجتماعات ومجلة الصدى النقابي أو الحديد والصلب بعد أن منعت الصدى النقابي من الصدور، أو عن طريق اجتماعات وممثل العمال والحديد والصلب ... الخ.

- أغلبية أعضاء المجلس الرابع أجابوا بأن وسيلة الاتصال في هذا المجلس هي عن طريق ممثل العمال في الورشة فقط حيث كانوا 22 عضوا أي نسبة 52٪، وهؤلاء يؤكدون ما ذكرناه في الفصل الأول من الباب الثاني بأن الاعلام خلال عمل المجلس الرابع ضعيف، نظرا لضعف ممثلي العمال فيه وقلة تكوينهم سياسيا ونقابيا لسوء اختيار لجنة الترشيحات.

- أقلية من أعضاء المجلس الرابع أي نسبة 10٪ أجابت بأن هناك اتصال بالعمال عن طريق الاجتماعات بالاضافة إلى ممثلي العمال في الورشة، ويذكرون أن هذه الاجتماعات قليلة جدا، وكانت تتعلق بمناقشة القانون العام للعامل، وكذا جمعية عامة واحدة، لشرح آثار الأزمة الاقتصادية العالمية على بلادنا.

- السؤال رقم (27): "أثناء هذه الاتصالات ما هي المواضيع التي يدور حولها النقاش؟ حددها لنا اذا أمكن ....".

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل، وهي كالتالي :-

- المحور الأول : - أجاب 69 عضوا (أي نسبة 58 %±) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا بأن المواضيع التي تناقش أثناء الاتصالات مع العمال إنما تتمثل في أعمال اللجان الخمس التابعة للمجلس، من لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية ، ولجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية ، ولجنة حفظ الصحة والأمن ، ولجنة التأديب ، لجنة المستخدمين والتكوين ، ومن خلال ملاحظتنا لنشاطات هذه اللجان نجد أنها تشمل جميع ما جاء به قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من حيث العمل على النهوض بالعامل وحل مشاكله الاجتماعية، وكذا العمل على رفع الانتاج وتحسينه ، وتوعية العامل بأهداف البلاد ويمثل هذا المحور أكبر نسبة ،بالمقارنة ببقية المحاور الأخرى ، ويتوزع هؤلاء على المجالس الأربعة كالتالي :-

- المجلس الأول صفر ، حيث أن هذه اللجان لم تتشكل الا بعد مجيئ المجلس الثاني ما عدا لجنة الشؤون الاجتماعية ، أما بالنسبة للمجلس الثاني فنجد 16 عضوا (أي نسبة 73 %±) من بين مجموع أعضائه ، ونلاحظ هنا ، أن هذه النسبة تمثل الأغلبية العظمى لاجابة أعضاء هذا المجلس ، وهذا ما يؤكد عمل أعضاء المجلس الثاني من خلال اللجان وخاصة دراسة الطلبات السابقة الذكر مع مشاركة العمال فيها ، وهنا يذكر المستجوبين بأن الاتصال كان موجودا بجميع اتجاهاتها ، الا أننا لا نستطيع أن نقول أنه مس جميع عمال المركب ، و32 عضوا (أي نسبة 76 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث ،

، وهنا يذكر الأعضاء أيضا أن الاتصال كان موجودا بجميع اتجاهاته خاصة قبل عزل بعض الأعضاء من المجلس وهذه تمثل أكبر نسبة لأعضاء هذا المجلس و 21 عضوا (أي نسبة 50٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع، ويذكر هنا هؤلاء الأعضاء، أنهم قبل أن يقوموا باعلام العمال، يجدون أن العمال على علم بما يريدون تبليغهم به، وهذا كما يذكر أحد الأعضاء راجع لعدم امكانية قيام أعضاء المجلس بعملية الاعلام في الوقت المناسب، ولأنه لا يكتب لهم في جريدة المنشأة كل ما يريدون تبليغ العمال به، وهذا في رأينا راجع لعدم فرض أعضاء مجلس العمال لوجودهم، مع العلم أن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات يسمح لهم بالاستعانة بالأشخاص الذين يرون بأنهم أكفاء ويستطيعون تقديم الخدمة أو المساعدة للمجلس العمالي، إلا أن المجلس لم يستدعي أحد خلال هذه الفترة، (أي فترة على المجلس الرابع)سواء للشرح أو للتوعية والتكوين . . . . الخ .

<u>- المحور الثاني</u> :- أجاب 30 عضوا (أي نسبة 25٪) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا بأن المواضيع التي كانت تناقش مع العمال أثناء الاتصال بهم، انما تتمثل في المشاكل الاجتماعية ، وهذا لأن مستوى الوعي لديهم منخفض ، ولأن المشاكل الجوهرية مثل ترقية العامل فكريا ومهنيا لا يحسنون معرفتها ، لكثرة مشاكلهم الاجتماعية ، ولأنه بحل المشاكل الاجتماعية يكون استقرار العامل فكريا واجتماعيا ، وبالتالي يحقق الانتاج المسطر في حالة توفر الظروف المادية الأخرى ، ويتوزع هؤلاء على المجالس العمالية الأربعة كالتالي : -

11 عضـــوا (أي نسبـــة 85٪) من مجمــــوع أعضـــاء المجلس الأول ، وهذا ما يبيـــن لنا ، أنــــه كان يطغـــى على عمـــل المجلس الأول العمـــــل النقابـــي ، لكثرة مشاكل العمـــال ، خاصـــة النقـــل ، السكن ، الطلب الإجتماعي الخ ، وعضـــوان (أي نسبـــة 9٪) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الثانـــــي ، و6 أعضـــاء (أي نسبـــة 14٪) من بيـــن مجموع أعضـــاء المجلس الثالـــــث ، و11 عضـــوا (أي نسبـــه 26٪) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الرابع .

- المحــــور الثالـــث :- أجاب 20 عضـــوا (أي نسبـــة 17٪) من بيـــن مجمـــوع عينـــة البحث الـ 119 عضـــوا بأنـــه من بيـــن المواضيـــع التي كانـــت تناقـش مع العمال أثنـــاء الاتصال بهـــم ، التوعيـــة الاجتماعيـــة والسياسيـــة والاقتصاديـــة وكـذا عـلاج بعض المشاكل الاجتماعيـــة ، لأن العديد من العمـــال يطالبـــون بحقوقهـــم ولا يعرفون واجباتهـــم من ناحيـــة حســـن تسييـــــر الآلـــة مثـــلا التي يعملون عليهـــا وصيانتهـــا والمحافظـــة عليهـــا . ويتوزع هؤلاء على المجالس الأربعة كالتالـــــي :-

عضـوان (أي نسبه 15٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول ، و 4 أعضـــــاء (أي نسبـــه 18٪) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الثاني ، و4 أعضاء (أي نسبـــة 10٪) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الثالث ، و10 أعضاء (أي نسبة 24٪) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الرابع .

ما يمكن استخلاصه هنا هو مايلـــــي :-

- أغلبية أفراد عينة البحث أجابوا بأنه أثناء اتصالاتهم مع العمال يناقشون أعمال اللجان الخمس التي ينص عليها قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وقد كان أغلب المجيبين على هذا المحور من المجلس الثاني والثالث والرابـــــع .

- أقلية من أفراد عينة أجابوا بأنهم يعملون على توعية العمال سياسيا واجتماعيا واقتصاديا ، بالاضافة للعمل على حل مشاكلهـــــم

- أغلبية أعضاء المجلس الأول أجابوا بأن المواضيع التي كانت تناقش أثناء أتصالهم بالعمال ، انما تتمثل في مشاكل العمال الاجتماعيــة .

وللمزيد من التوضيـــح راجع الجدول رقم (32) بالملاحـق .

- السؤال رقم (28) "ما رأيك في الاتصال القائم فيما بين الادارة، ومجلس العمال والعمال ؟ حسن جــدا - حسن - سيء جدا - سيء ."

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث وكانت أجوبتهـــم موزعة كالتالــــي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثانـي		الثالـث		الرابـع		المجمـوع	
رأيك في الاتصال	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
حسن جدا	/	/	7	%31ر82	3	%7ر14	1	%2ر38	11	%9ر24
حسن عموما	8	%61ر54	1	%6ر18	30	%71ر42	31	%73ر81	84	%70ر59
سيء جدا	/	/	/	/	2	%4ر77	/	/	2	%1ر69
سيء	5	%38ر46	/	/	7	%16ر67	10	%23ر81	22	%18ر48
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (34) يبين رأي أفراد عينة البحث في عملية الاتصال فيما بين الادارة ومجلس العمال والعمال .

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي :-

- أغلب أعضاء المجلس الأول أجابوا بأن الاتصال كان حسناً عموماً حيث كانوا 8 أعضاء (أي نسبة 62 %=) وهذه تمثل أكبر نسبة فيما يتعلق باجابة أعضاء المجلس الأول .

- أقلية من أعضاء المجلس الأول أجابوا بأن الاتصال خلال عمل هذا المجلس كان سيئاً حيث كانوا 5 أعضاء (أي بنسبة 38 %) ، واستدلوا على ذلك بأن رئيس المجلس تم تغييره خلال السنة الأولى من عطه ثلاث مرات ،لأنه مستوى العمل والحوار كان ضعيفاً ، خاصة وأنهم كانوا ينظرون الى مدير المنشأة في ذلك الوقت بعين رب العمل (المعلم)

- أغلب أعضاء المجلس الثاني أجابوا بأن الاتصال كان حسناً عموماً خلال عمل هذا المجلس حيث بلغت نسبتهم (61%) وهي أكبر نسبة لاجابة أعضاء هذا المجلس ، ويذكر هؤلاء أن الاتصال كان حسناً خاصة مع العمال بعد القضاء على بعض الحساسيات مثل أكل أعضاء المجلس مع العمال ، بدل أكلهم مع الاطارات الادارية خلال عمل المجلس الأول وقد كانت تناقش الملفات سواء مع العمال أو مع الادارة على مستوى عال من الحوار .

- ما يقارب نصف عينة المجلس الثاني 7 أعضاء (أي نسبة 32 %±) أجابوا بأن الاتصالات خلال عمل المجلس الثاني كانت حسنة جداً ، ويستدلون على ذلك بأن العمال كانوا يطرحون مشاكلهم الاجتماعية والمهنية وينتقدوا بكل حرية ، على المجلس وكذا بعض الأخطاء الادارية وكانت هناك ثقة متبادلة بين المجلس والعمال رغم أن عملية الاتصال كانت صعبة وتتطلب مجهود كبير وتضحية ، نظرا لتحضير الجمعيات العامة في كل الورشات تقريباً ، حيث كانت

مشاركة العامل بدأت تتجلى بابداء الرأي في المشاكل السوسيو مهنية، وكذا مراقبة ممثليهم من خلال مناقشة التقرير السنوي لعمل المجلس، ويضيف هؤلاء أن الادارة تعترف بأن المجلس الثاني كان قويا.

- أغلب أعضاء المجلس الثالث 30 عضوا (أي نسبة 71 ٪) أجابوا بأن الاتصالات خلال عمل هذا المجلس كانت حسنة عموما رغم قلتها تقريبا في جميع الاتجاهات خاصة بعد تجميد 6 أعضاء من المجلس نظرا لتطبيق المادة 121 من القانون الأساسي للحزب، حيث كان يسود العناد نوعا ما من طرف بعض الممثلين، وتعنت الادارة أحيانا، حيث كان الشيء الذي ينادي به الممثلين يفوق كثيرا مستوى الوعي الذي كان موجودا، وكانت تبذل مجهودات لحل بعض المشاكل، مثل مشكل المواصلات، الترقية المهنية، خلق علاقات عمل جديدة، وعموما العمل على حل العديد من المشاكل السوسيومهنية، ويضرب أحدهم المثل العامي القائل:

(اذا تفاهم اثنان فان الدرك طايح على واحد) ويقصد هنا أن مجلس العمال هو الذي يتحمل الأعباء ويساير الأمور حتى يمشي بعضها صحيحا.

- نسبة لا بأس بها من أعضاء المجلس الثالث (أي 17 ٪) أجابوا بأن الاتصالات كانت سيئة، ويستدلون على ذلك بأن صلاحيات المجلس قلصت خاصة بعد تجميد بعض أعضاء المجلس، وبذلك نقصت قوة الطرح للمشاكل السوسيو مهنية، حيث أصبحت الادارة هي المتغلبة، ولا تمول المجلس بالمعلومات.

وأيضا نظرا لاتساع المركب وكثرة العمال به، فالاتصال قل أو نقص بجميع اتجاهاته.

- أكثرية أعضاء المجلس الرابع 31 عضو (أي نسبه 74٪) أجابوا بأن الاتصالات حسنة عموما خلال عمل هذا المجلس.

- 10 أعضاء (أي نسبة 24٪) أجابوا بأن الاتصالات سيئة خلال عمل هذا المجلس، ويذكرون أنه لم يبق من التسيير الاشتراكي للمؤسسات الا اسمه ، حيث لم تعد هناك الجمعيات العامة للنقاش والحوار لابداء الرأي والتشاور، ولم تعد هناك دورات تكوينية للمنتخبين، أو اتصالات كثيفة لأعضاء مجلس العمال سواء من العمال أو الادارة، خاصة وأن ممثلي العمال لم يعد يسمح لهم بالخروج من مكان العمل أثناء ساعات العمل .

- <u>السؤال رقم (29)</u> : (مارأيك في عملية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمالي أثناء المجلس الذي شاركت فيه؟ ....)

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا ، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهي كالتالي :-

- <u>المحور الأول</u> ، أجاب 50 عضوا (أي نسبة 42٪) من بين مجموع أعضاء عينة الـ 119 عضوا بأن عملية توزيع الاعلام كانت جيدة عموما ، ويتوزع هؤلاء على المجالس الأربعة كالتالي :-

20 عضـــوا (أي نسبـه 91 %≃) من بيـن مجموع أعضـــاء المجلس الثانـي المستجوبون ، أجابـوا بأن عطيـة توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلـــس العمالي والعمال في ذلك الوقت كانت جيـدة عموما ، حيث يذكـرون بأن توزيع الاعـلام كان معقولا وعلى حسـب يتطلبه قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا من طرف المجلس العمالي ، رغم أن ثنائيـه عمل المجلس كانت تطرح بعض المشاكل مـع الادارة من حيـــث : —

ـ المشاركـه في التسييـــــر ،

ـ العمل النقابي للمجلس، ويستدلون على أن الاعلام كان جيدا عمومـا ، بالجريدة التي أنشأها مجلس العمال "الصدى النقابي" لاعلام العمال بكل نشاطات المجلس، وكل ما هو جديد في ميدان تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، كذلك من حيث عمل مجلس عمال المؤسسة، أو مجلس المديرية ، أو الفيدرالية الوطنية لعمال الحديد والصلب في ذلك الوقت وهذه تمثل أكبر نسبة لاجابة هذا المحـــــور ، و20 عضـــوا (أي نسبـه 48 %≃) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث، أجابوا كذلك بأن عطيـة توزيـع الاعلام كانت جيـدة عمومـا خاصه مع بدايه عمل هذا المجلس، ويعلل هؤلاء ذلك بأنـه في حالـة كون الاعلام مسايرا للواقع بسلبياته وايجابياته فهو جيـــد ، وهذا ما كان عليـــه فعلا الاعلام خلال بعض فترات عمـل هذا المجلس ، و10 أعضـــاء (أي نسبـه 24 %≃) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الرابع أجابوا بأن توزيع الاعلام كان جيـدا عمومـا خلال عمل هذا المجلس، وممـا تجـــدر الاشـــاره اليـــه أن هـــذه النسبـــة تمثـل الأقليه .

المحور الثاني : - أجاب 69 عضوا (أي نسبة 58 ٪ ≃) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا ، بأن عملية توزيع الاعلام بين الادارة والمجلس العمالي والعمال غير كافية وينقصها التنظيم ، ويتوزع هؤلاء على المجالس الأربعة كالتالي :-

كل أعضاء المجلس الأول المستجوبين 13 عضوا (أي نسبة 100 ٪) أجابوا بأن توزيع الاعلام بين الادارة والمجلس العمالي والعمال خلال عمل هذه المجلس كان غير كافي وناقصا ، نظرا لحداثة التجربة أولا ، في مجال عمل المجلس من حيث تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وثانيا لأن المجلس لم تكن له نشاطات تكاد تذكر حتى يعلم بها العمال خاصة ، رغم أنه كانت تصدر جريدة "الحديد والصلب" التابعة للادارة في ذلك الوقت ، وعضوان (أي نسبة 9 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني المستجوبون حيث يذكران بأن الاعلام كان موجودا ولكنه محدود ، لأنه لا يصل الى كل العمال وبشكل كافي ، فيذكران بأن المجلس كان يستقبل الاعلام من الادارة ومن مجلس عمال المؤسسة ويبلغه للعمال ، أما الاعلام من طرف الادارة للعمال فكان محدودا ، على مستوى جريدة المنشأة الخاصة بها ، ولا يكتب فيها كل ما يجب اعلام العمال به ، و22 عضوا (أي نسبة 52 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث المستجوبون أجابوا كذلك بأن عملية توزيع الاعلام هي غير كافية خاصة بعد القضاء على جريدة "الصدى النقابي" الخاصة بالمجلس العمالي ، ونلاحظ أن هذه تمثل أكبر نسبة لاجابة أعضاء هذا المجلس ، و32 عضوا (أي نسبة 76 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع ، أجابوا بأن الاعلام غير كافي بل وسيئ أحيانا ، لأن ممثل العمال

أحيانا يجهل حق الاعلام الذي يوجد لدى العمال ، ويرجع هؤلاء ذلك الى أن ممثلي مجلس العمال في مجلس المديرية لا يعلموا بقية أعضاء المجلس العمالي في الوقت المناسب، فالاعلام يكون في أغلب الأحيان بعد فوات الأوان ، ولأن جريدة " الحديد والصلب " لا تكفي وحدها ، خاصة وأنها غير منتظمة الصدور، حيث أن الخبر يصدر فيها بعد أن تتعداه الأحداث، ولا ينشر فيها أيضا كل ما يجب اعلام العمال به ، ويذكر بعضهم أن الاعلام وتوزيعه عموما مقبول بمقارنته بشركات وطنية أخرى ، ويذكر هؤلاء أيضا أن مشكل الاعلام يبقى دائما هو المشكل الكبير، لأنهم لم يستطيعوا أن يجدوا الطريقة المثلى له ، في هذا المجلس لضعف التنسيق والتوجيه والتكوين لأعضاء المجلس.

ما يمكن استخلاصه هنا ، هو ما يلي :-

- أغلب أعضاء عينة البحث أجابت بأن عملية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال غير كافية وتتطلب المزيد من بذل الجهد ، والتنظيم والتعميم.

وللمزيد من التفصيل راجع الجدول رقم (34) بالملاحق.

- السؤال رقم (30) : هل يشارك مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة ؟
نعم - لا .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا بالمجالس العمالية وكانت أجوبتهم كالتالي :-
جميع أعضاء عينة البحث الـ 119 عضوا (أي نسبة 100 ٪) أجابوا بأن

بأن مجلس العمال يشارك في تحرير جريدة المنشأة، من المجلس الأول الى الرابع، رغم انشاء جريدة الصدى النقابي الخاصة بالمجلس خلال عمل المجلس الثاني .

ـ السؤال رقم (31) : (في حالة الاجابة بنعم، ماهي المواضيع التي يتناولها؟ ....)

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث ال 119 عضوا، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل، وهي كالتالي :-

المحور الأول / ـ أجاب 29 عضوا (أي نسبة 24 ٪) من بين مجموع أفراد عينة البحث ال 119 عضوا، بأن المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة كانت تتعلق بالنشاطات النقابية بصفة عامة، خاصة طرح بعض المشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال، مثل النقل، المطعم، السكن، بعض العلاوات، السلفة، النشاطات الرياضية والثقافية، الخ . وكان هؤلاء يتوزعون على المجالس الأربعة كالتالي :-

13 عضوا (أي نسبة 100 ٪) وهو مجموع عينة أفراد المجلس الأول، وهي تمثل أكبر نسبة، للاجابة على هذه المحور وصفر بالنسبة لأعضاء المجلس الثاني، و7 أعضاء (أي نسبة 17 ٪) ←

من بين مجموع عينة المجلس الثالث، 9 أعضاء (أي نسبة 21 ٪)، من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع.

<u>- المحور الثاني :</u>- أجاب 86 عضوا (أي نسبة 72 ٪) من بين مجموع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا ، بأن المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة انما تتعلق بأعمال اللجان الخمس التي تعمل طبقا لقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ونشاطات المجلس عموما ، من حيث اعلام العمال بكل ما هو جديد من نصوص قانونية، وتعليمات رئاسية وحزبية ، وكذا نشاطات مجلس عمال المؤسسة، والفيدرالية الوطنية لعمال الحديد والصلب، وتوعيتهم بأهداف رفع الانتاج في المنشأة وتحسين الانتاجية، وكذا التطرق الى مشاكل العمال الاجتماعية والمهنية، مثل النقل ، المطعم، المواصلات ، طب العمل ، الماء ، والحفاظ على مكاسب التسيير الاشتراكي للمؤسسات وتوعية العمال ضد التغيب ومحاربة التبذير. ويذكر هؤلاء الأعضاء أن الجريدة ترفض بعض المواضيع ولا تنشرها ، ومن هنا فان أغلب هذا الاعلام كان ينشر خاصة خلال عمل المجلس الثاني وبداية عمل المجلس الثالث ، في " جريدة الصدى النقابي " الخاصة بالمجلس ، ومما تجدر الاشارة اليه أن اجابة هذا المحور الثاني تمثل الأغلبية العظمى في اجابة هذا السؤال

هؤلاء على المجالس كالتالي :-

صفر بالنسبة للمجلس الأول ، وكل أعضاء المجلس الثاني 22 عضوا (أي نسبة 100 ٪) وهي أكبر نسبة في الاجابة على هذا المحور، 35 عضوا (أي نسبة 83 ٪) من بين أعضاء المجلس الثالث، وهذه تمثل أكبر نسبة لاجابة اعضاء هذا المجلس، و29 عضوا (أي نسبة 69 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع، وهي أيضا تمثل أكبر نسبة لاجابة أعضائه.

- المحور الثالث : - أجاب 4 أعضاء (أي نسبة 3٪) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا ، بأن المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة انما تتعلق بالقرارات المشتركة بين المجلس والادارة فيما يتعلق بالانتاج وبعض القضايا الاجتماعية وذكر هؤلاء الـ 4 أشخاص والذين ينتمون كلهم الى المجلس الرابع (أي نسبة 10 ٪) بأن المديرية لا تسمح بنشر كل ما يريد المجلس ابلاغ العمال به ، فمواضيع مجلس العمال عليها رقابة من الادارة فهي لا تكتب في الجريدة الا بعد دراستها من الادارة ، ويرى بأنه بعد القضاء على " الصدى النقابي " أصبح نشاط المجلس عموما يدون في محاضر جلسات فقط .

راجع الجدول رقم (35) بالملاحق .

ما يمكن استخلاصه هنا هو مايلي :-

- أغلبية أفراد عينة البحث (أي نسبة 72 ٪) أجابوا بأن المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة ، تتمثل في أعمال اللجان الخمس ، ويركزون خاصة على عمل لجنة الشؤون الاجتماعية والاقتصادية ، مع بعض التخفيض لعمل بعض اللجان الأخرى حيث لا ينشر لهم في ذلك كل ما يريدون نشره نظرا للرقابة الادارية على مواضيعهم خلال الفترة الثانية من عمل المجلس الثالث والرابع ، أما في المجلس الثاني وبداية المجلس الثالث فإن نشاطات المجلس المتنوعة كانت تنشر في الصدى النقابي " .

- السؤال رقم (32) : ما هو دور جريدة المنشأة في رأيكم ؟ - أن تعطي معلومات حول تنظيم العمل في المنشأة - أن تطلع العمال على مدى تقدم الانتاج كل مرة في قطاع معين من ورش المركب - أن تسهل الاتصال فيما بين العمال والمجلس العمالي والادارة - أن تسمح للعمال بتقديم آرائكم في مختلف ميادين العمل بالمنشأة - أن تعلم العمال بالنشاطات التي يقوم بها أ ع ج - أو أن تعلم العمال بكل هذه المعلومات . "

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث 119 عضوا (أي نسبة 100٪) ، بأنهم يطمحون إلى أن يكون دور جريدة المنشأة، دور اعلامي حقيقي ومتنوع بكل هذه المعلومات من اعطاء معلومات حول تنظيم العمل في المنشأة ، ومدى تقدم الانتاج في بعض الورشات، وتسهيل الاتصال فيما بين العمال والادارة والمجلس العمالي ، وكذا السماح للعمال بتقديم آرائهم حول مختلف ميادين العمل بالمنشأة ، وكذا اعلامهم بنشاطات أ ع ع ج ، ويذكر أفراد عينة البحث أن مثل هذه المعلومات أحيانا تأتي بها جريدة المنشأة الحديد والصلب، الا أنها محدودة وليست منتظمة ، ومن ثم عمل المجلس الثاني على خلق " مجلة الصدى " لينشر فيها كل نشاطاته ، وباعلام العمال بكل ما يريد اعلامهم به ، والتي تم توقيفها في السنة الأولى من عمل المجلس الثالث. ويرى هؤلاء بضرورة العمل على تنويع المواضيع من أجل توعية العمال خاصة، في المرحلة الحالية، وتذكيرهم بآثار الأزمة الاقتصادية العالمية، وما يعود على العامل من خلال تقدم الانتاج وتحسين الانتاجية.

نتائج الفصل الثالث :- النتائج التي توصلنا إليها من خلال تفريغنا وتحليلنا لبيانات الباب الثاني المتعلق بدوافع الترشيح لدى أفراد العينة ، العلاقات والاتصال والاعلام بالمركب .

1 ـ أغلب أفراد عينة البحث أجابوا بأن دافع ترشيحهم لعضوية مجلس العمال هو من أجل الدفاع عن حقوق العمال ، حيث بلغت نسبتهم 44٪ ، ثم تأتي بعد هذه الفئة التي أجابت بأنها رشحت نفسها لعضوية مجلس العمال بهدف النضال ، حيث بلغت نسبتهم 31٪ ، وذلك للنهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمال ، ورفع مستواهم الثقافي عموما ، وهذه بالنسبة للمجالس الأربعة على السواء .

2 ـ معظم أفراد عينة البحث الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من أجل الدفاع عن حقوق العمال ، أو الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من أجل النضال ، كانوا من الشباب وقت ترشيحهم لعضوية مجلس العمال ذوي التعليم المتوسط ، والذين تتراوح أقدميتهم حاليا بالمركب بين 16 ـ 18 سنة ، ومهنتهم الحالية تتمثل في أنهم عمالا ذوي تأهيل (P.Q.) ، ومن الذين لهم نشاطات نقابية ومناضلين في الحزب

3 ـ أكثرية أفراد عينة البحث 63 عضوا (أي نسبة 53٪) أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لتحقيق أغراض شخصية ، ويرون بأن مثل هؤلاء قليلون . وهؤلاء يمثلون الأغلبية بالنسبة لتوزيعهم على المجالس الأربعة .

4 ـ أقلية من أفراد عينة البحث 4 أعضاء (أي نسبة 3 ٪) يرون بأن هناك من يرشح نفسه لعضوية مجلس العمال بقصد حصوله على تكوين نقابي وسياسي .

5 ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لعضوية مجلس العمال لتحقيق أغراض شخصية مثل الحصول على سكن ، أو سلفة ، أو ترقية مهنية . . . الخ كانوا من الذين لهم مستوى التعليم المتوسط والذين تتراوح أقدميتهم بين 16 ـ 18 سنة .

6 ـ الأقلية التي أجابت بأن هناك من يرشح نفسه لعضوية مجلس العمال بقصد حصوله على تكوين نقابي وسياسي كانوا من الذين لهم مستوى التعليم الثانوي والذين تتراوح أقدميتهم بين 13 ـ 15 سنة .

7 ـ أغلب أفراد عينة البحث 88 عضوا (أي نسبة 74 ٪ ≃) البحث أجابوا بأن لعلاقاتهم داخل المركب دور في ترشيحهم ، وكان هؤلاء يمثلون الأغلبية أيضا في المجلس الثاني والثالث والرابع .

8 ـ أقلية أفراد " عينة البحث 31 عضوا (أي نسبة 26 ٪) أجابت بأنه ليس لعلاقاتهم في المركب دور في ترشيحهم ، وكانت النسبة الكبرى فيها متواجدة في المجلس الأول .

9 ـ جميع الأعضاء الذين أجابوا بأن لعلاقاتهم داخل المركب دور في ترشيحهم 88 عضوا (أي نسبة 100 ٪) ، ذكروا بأنها علاقات تخضع للصداقة ، سواء كانوا الأصدقاء هم الذين رشحوهم لعضوية المجلس ، أو هم الذين شجعوهم على تقديم ترشيحاتهم .

10 ـ أغلبية أعضاء عينة البحث 31 عضوا (أي نسبه 26٪) أجابوا بأن طرق الاتصالات بالعمال، تتمثل في الاجتماعات وكذا عن طريق ممثل العمال في الورشة وعن طريق جريدة المنشأة أو الصدى النقابي، وهذه الأغلبية تنتمي الى المجلس الثاني والثالث.

11 ـ 28 عضوا (أي نسبة 24٪) أجابوا بأن طرق الاتصال في المركب، انما هي عن طريق ممثل العمال في الورشة فقط وأغلبية هذه النسبة أي 22 عضوا منها ينتمون للمجلس الرابع.

12 ـ 29 عضوا (أي نسبه 24٪) أجابوا بأن طرق الاتصال في المركب، انما هي عن طريق ممثل العمال في الورشة وكذا عن طريق جريدة المنشأة رغم عدم انتظام صدورها، وأغلب هذه النسبة أيضا ينتمون للمجلس الرابع أي 16 عضوا.

13 ـ أغلب أفراد عينة البحث 69 عضوا (أي نسبه 58٪) أجابوا بأن المواضيع التي يدور حولها النقاش أثناء الاتصال بالعمال، تتمثل في أعمال اللجان الخمس التابعة للمجلس.

ويركزون خاصة على عمل لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية ، وأغلب هؤلاء ينتمون للمجلس الثاني والثالث والرابع .

14 - أقلية من أفراد عينة البحث 20 عضواً (أي نسبة 17 ٪) أجابوا بأن المواضيع التي يدور حولها النقاش أثناء الاتصال بالعمال ، تتمثل في العمل على توعية العمال بأهداف الانتاج وعلاج بعض المشاكل الاجتماعية والمهنية .

15 - أغلب أعضاء عينة البحث 84 عضواً (أي نسبة 71 ٪) أجابوا بأن الاتصال خلال عمل المجالس الأربعة كانت حسنة عموماً .

16 - أغلب أعضاء عينة البحث 69 عضواً (أي نسبة 58 ٪) أجابوا بأن عملية توزيع الاعلام غير كافية وينقصها التنظيم وتتطلب المزيد من بذل الجهد وكان أغلب هؤلاء من أعضاء المجلس الأول الثالث والرابع .

17 - أغلب أعضاء المجلس الثاني 20 عضواً (أي نسبة 91 ٪) أجابوا بأن عملية توزيع الاعلام كانت جيدة عموماً نظراً لما كان يقوم به أعضاء هذا المجلس من نشاطات اعلامية سواء عن طريق الاجتماعات أو عن طريق جريدة الصدى النقابي ، أو جريدة المنشأة ، أو عن طريق ممثلي العمال في الورشات الخ ، راجع تحليل السؤال رقم (28) .

18 ـ كل أعضاء عينة البحث 119 عضـو (أي نسبة 100٪) أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تحرير جريدة المنشأة ، رغم وجود جريدة الصدى النقابي خلال عمل المجلس الثاني .

19 ـ معظم أفراد عينة البحث 86 عضـوا (أي نسبة 72٪) أجابوا بأن المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة ، إنما تتمثل في أعمال اللجان التي ينص عليها التسيير الإشتراكي للمؤسسات وأعمال المجلس عموما ، وهؤلاء منهم كل أعضاء المجلس الثاني أي 22 عضـوا وأغلب أعضاء المجلس الثالث والرابع .

20 ـ كل أعضاء المجلس الأول المستجوبون 13 عضـوا أجابوا بأن المواضيع التي كانوا يتناولونها في جريدة المنشأة انما تتمثل في النشاطات النقابية بصفة عامة ، حيث كان يطغى على عمل هذا المجلس العمل النقابي ، بخلاف المشاركة في التسيير والرقابة في العمل .

III القسم الثاني : - الاستقصاء أو الدراسة الميدانية .

II 4 - الفصل الرابع : - الفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتجربة الحالية .

نقوم في هذا الفصل بتفريغ وتحليل بيانات الباب الثالث من الاستمارة الذي يدور حول الفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الميدان ، والتجربة الحالية ، مع ربطهما ببعض البيانات السوسيومهنية كلما توفرت علاقة بينهما ، وذلك بهدف أن يصبح بحثا سوسيولوجيا حقا .

- السؤال رقم (33) : - ((قبل أن تكون عضوا في مجلس العمال هل كان في اعتقادك أن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع ؟ نعم - لا))

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث أي (119) عضوا ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي : -

المجالس المدروسة	الاول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
يشاركفي تسيير المصنع	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	/	/	/	/	37	88,09%	35	83,33	72	60,51%
لا	13	100%	22	100%	5	11,91%	7	16,67%	47	39,49%
المجموع	13	100%	22	100%	42	100%	42	100%	119	100%

جدول رقم (37) يبين رأي أفراد عينة البحث في مدى اعتقادهم بمشاركة مجلس العمال تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضاء فيه

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي :

- كل أعضاء المجلس الاول الـ13 عضوا أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بمشاركة مجلس العمال في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه حيث أنه لم تكن المشاركة العمالية قد برزت قبل ذلك بالمؤسسات الاشتراكية ميدانيا ، ومن خلال ذلك فهم يذكرون أنه قبل مشاركتهم في عضوية مجلس العمال لم يكونوا يعرفوا معنى المشاركة في التسيير خاصة وأن النصوص حتى خلال فترتهم الانتخابية لم تكن متداولة مثل ما هو عليه حاليا ، حتى يعرفوا هذه المشاركة ، فهم يقولون أنه حتى أثناء عملهم في المجلس الاول لم يستوعبوا هذه المشاركة لتغلب الطابع النقابي على عملهم وتأثر معظم الاعضاء به ، زد على ذلك أن نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم تأتيهم الا في نهاية عمل المجلس تقريبا) .

.../....

- كل أعضاء المجلس الثاني الـ 22 عضو أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه لأنهم لم يطلعوا على عمل المجلس الأول في ميدان المشاركة في التسيير، خاصة وأن النصوص قليلة، وغامضة حتى بالنسبة للذين شاركوا في عضوية المجلس الأول .

- أغلب أعضاء المجلس الثالث 37 عضوا (أي نسبة 88٪) أجابوا بأنهم كانوا يعتقدون بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضاء فيه، نظرا لما قام به المجلس الثاني من نشاطات للتعريف بنظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات والهدف منه، وقد كان الاعلام مكثفا خلال عهده تقريبا بجميع طرقه الشفوية والمكتوبة، وكذا عن طريق الاتصالات الخ وبذلك عرفنا بهذه المشاركة .

- أقلية من أعضاء المجلس الثالث 5 أعضاء (أي نسبة 12٪ تقريبا) أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه، وذلك نظرا لأن رأيه استشاري فقط، زد الى ذلك سوء اختيار لجنة الترشيحات لبعض ممثلي العمال، حيث أنهم لا يستطيعون اقناع الادارة التي تتبع دائما أسلوب الحيلة في عملها .

- أغلبية أعضاء المجلس الرابع 35 عضوا (أي نسبة 83٪) أجابوا بأنهم كانوا يعتقدون بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضاء فيه، نظرا لما قام به المجلسان الثاني والثالث من نشاطات أثبتت خلالها كفاءة معظم أعضائهما وقد خلقت تقاليد لتطبيق نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات (بعض هؤلاء يحاولون) وهم يعملون حاليا في اطارها، ولولا هذا ما كان أعضاء المجلس الحالي أن يسيروا نظرا لضعف تشكيلة هذا المجلس، مع العلم كما يذكرون، أن الطلبات التي تقدم حاليا للادارة هي غير مأخوذة بعين الاعتبار، وينظرون لهم حين يطرحونها بنظرة مريبة .

- أقلية من أعضاء المجلس الرابع 7 أعضاء (أي نسبة 17٪ تقريبا)، أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه، مع العلم أنهم على دراية بوجود مجلس عمالي الا أنهم كما

يقولـون لا يعرفون ما هو التسيير الاشتراكـي للمؤسسات ، ولأن تحليلهـم كان يرتكـز على العمال النقابي للمجلس، وليس المشاركـة في التسيير ، بالاضافة للعمل النقابي .

والملاحظ هنا أنـه رغـم مـرور عـدة سنوات على تطبيق نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات خاصـة في مركب الحجار، حيث أن مجالسه تعتبر نشيطة بمقارنتها بمجالس عماليـة أخرى في مؤسسات أخرى، الا أنه هناك في المركب من يجهل دورها ، وهذا في رأينا يرجع الى كبـر المركب، وتضاعف عـدد العمال به ، حيث أن أعضاء المجلس لا يستطيعون مس كل العمال بـه ، خاصة وأن أعضاء المجلس مرتبطين أيضا بساعـات العمل الانتاجيــــة.

ما يمكـن استخلاصـه هنا هو ما يلـــي : ـ

ـ أغلبيـــة أفراد عينـة البحث 72 عضـوا (أي نسبـة 61٪) أجابوا بأنهـم كانوا يعتقدون بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضـاء (فيـه) وهؤلاء ينتمون للمجلس الثالث والرابع ؛

ـ كل أعضـاء المجلس الأول والثاني المستجوبين لم يكـونوا يعتقدوا بأن مجلـس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضـاء فيـــــه .

ـ تفريغ سوسيولوجـي لأجوبـه هذا السـؤال . ـ

وكي تكون دراستنا سوسيولوجيا حقـا ، تقوم فيما يلي ، بربط أجوبـــة أعضاء المجلسان الثالث والرابع المستجوبون بالسؤال رقم(19) الذي يقول "هل أعيـد انتخابك لأكثـر من مجلس؟ نعـم ـ لا " وذلك بهدف أن نتعرف على رأي أعضـاء هذيـن المجلسيـن في مدى مشاركة مجلس العمال في تسيير المصنع أم لا ، وما اذا كان أغلبهـم من الذين أعيـد انتخابهم لأكثر من مجلس، أم من الذين لـم يعاد انتخابهـم ، ونتبيـن ذلك فيما يلــــي : ـ

- 28 عضوا (أي نسبة 39 % ≃) من بين مجموع الـ 72 عضوا الذين أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المنشأة في المجلسين الثالث والرابع كانوا من الذين أعيد انتخابهم لأكثر من عضوية مجلس واحد ، وبذلك نلاحظ أن اجابتهم كانت مرتكزة على أساس علمي ميداني من خلال التجربة التي عاشوها ، بنشاطهم الشخصي في عضوية هذه المجالس.

- 44 عضوا (أي نسبة 61 %) من بين الـ 72 عضوا الذين أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المنشأة في المجلسين الثالث والرابع لم يكونوا أعضاء في مجالس أخرى ، وهذه تمثل أكبر نسبة.

- عضوان (أي نسبة 17 % ≃) من بين مجموع الـ 14 عضوا الذين أجابوا بأن مجلس العمال لا يشارك في تسيير المنشأة في المجلسين الثالث والرابع كانا قد أعيد انتخابهما لأكثر من عضوية مجلس واحد ، وهذه تمثل أقل نسبة.

- 10 أعضاء (أي نسبة 83 %) من بين مجموع الـ 12 عضوا الذين أجابوا بأن مجلس العمال لا يشارك في تسيير المصنع في المجلسين الثالث والرابع كانوا من الذين لم يعاد انتخابهم لعضوية مجالس أخرى . وهذه تمثل أكبر نسبة.

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول رقم (38) في الملاحق .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
يشارك في تسيير المصنع	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	/	/	/	/	37	88ر09%	35	83ر33%	72	60ر51%
لا	13	100%	22	100%	5	11ر91%	7	16ر67%	47	39ر49%
المجموع	13	100%	22	100%	42	100%	42	100%	119	100%

ـ جدول رقم (37) يبين رأي أفراد عينة البحث في مدى اعتقادهم بمشاركة مجلس العمال في تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضاء فيه .

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي : ـ

ـ كل أعضاء المجلس الأول الـ 13 عضوا أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بمشاركة مجلس العمال في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه حيث أن لم تكن المشاركة العمالية قد برزت قبل ذلك بالمؤسسات الاشتراكية ميدانيا ، ومن خلال ذلك فهم يذكرون أنه قبل مشاركتهم في عضوية مجلس العمال لم يكونوا يعرفوا معنى المشاركة في التسيير خاصة وأن النصوص حتى خلال فترتهم الانتخابية لم تكن متداولة مثل ما هو عليه حاليا ، حتى يعرفوا هذه المشاركة ، فهم يقولون أنه حتى أثناء عضهم في المجلس الأول لم يستوعبوا هذه المشاركة لتغلب الطابع النقابي على عطهم وتأثر معظم الأعضاء به ، زد على ذلك أن نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم تأتيهم الا في نهاية عمل المجلس تقريبا .

ما يمكـــن استخلاصه هنا هو ما يلـــي :-

- أكثرية الأعضاء في المجلسين الثالث والرابع الذين أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع لم يعاد انتخابهم لأكثر من مجلس واحد .

- أغلبية الأعضاء في المجلسين الثالث والرابع الذين أجابوا بأن مجلس العمال لا يشارك في تسيير المصنع كانوا أيضا من الذين لم يعاد انتخابهم لعضوية مجالس أخـــرى .

- السؤال رقم (34) :- هل يصعب عليك فهم تصور التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟
نعـــم - لا .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا في المجالس الأربعة وكانت أجوبتهم موزعة كالتالـــي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثانـي		الثالـث		الرابـع		المجمـوع	
مدى صعوبة فهم نصوص ت ش م	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعـم	13	100%	10	45ر45%	4	9ر53%	12	28ر58%	39	32ر78%
لا	/	/	12	54ر55%	38	90ر47%	30	71ر42%	80	67ر22%
المجمـوع	13	100%	22	100%	42	100%	42	100%	119	100%

- جدول رقم (39) يبين مدى صعوبة فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالنسبة لأعضـاء عينـة البحـث.

يتبيـن لنا من هذا الجدول مايلـي :-

- كل أعضـاء المجلس الأول المستجوبون الـ 13 عضـوا (أي نسبه 100%) أجابوا بأنه كان يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لحد الآن التجربة خلال عمل هذا المجلس.

- 10 أعضاء (أي نسبـة 45%) من بين مجموع أعضـاء المجلس الثاني أجابوا بأنه كان يصعب عليهـم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، لأن فلسفة غامضة نوعا ما وتحتاج الى مستوى ثقافي ،

نظرا لأن التعليمات التي كانت تصلهم للتطبيق لا تشتمل على بعض التوضيحات

- 4 أعضاء (أي نسبة 10 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذا الاعلام وهذه تمثل الأقلية بالنسبة لأفراد عينة المجلس.

- 12 عضوا (أي نسبة 29 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع، أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وهذه تمثل أقل نسبة في اجابة أعضاء هذا المجلس.

- 12 عضوا (أي نسبة 55 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لأن لديهم مستوى ثقافي يؤهلهم لذلك ، ويذكرون أن فهم النصوص هو الذي ساعدهم في العمل خلال مدة عمل هذا المجلس ، وهذه تمثل أكبر نسبة.

- 38 عضوا (أي نسبة 90 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تهدف الى أن يكون العامل منتجا ومسيرا ، لتعميق النهج الاشتراكي الذي ترمي اليه سياسة البلاد ، وهذه تمثل أكبر نسبة لاجابة عينة هذا المجلس.

- 30 عضوا (أي نسبة 71 ٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الا أنهم يرون أن هذه النصوص بدأت تلغيها قوانين أخرى جديدة تدعم الادارة وتضع في يدها سلطة أخذ القرار، خاصة فيما يتعلق بلجنة المستخدمين والتكوين ، وكذا لجنة التأديب وهذه تمثل أكبر نسبة في اجابة أعضاء المجلس الرابع.

ما يمكـن استخلاصـه عنـــا :-

- أغلبيـة أفراد عينـة البحث 80 عضـوا (أي نسبـه 67٪) أجابوا بأنـــه لا يصعب عليهــم فهم نصوص التسيير الاشتراكـي للمؤسسات.

- أقليـة من عينـة البحث 39 عضـــوا (أي نسبـه 33٪) أجابوا بأنه يصعب عليهـم فهم هذه النصوص من بينهم كل أعضاء المجلس الأول المستجوبين.

- السؤال رقم (35) :- ((في حالة الاجابـة بنعـم أذكر لماذا ؟ ....))

أجـاب عن هذا السؤال الـ 39 عضـوا الذيـن ذكـروا بأنه يصعب عليهـــم فهـم نصوص التسيير الاشتراكـي للمؤسسات ، ونظرا لكون هذا الســؤال مفتوحا ، فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهـي كالتالـــي :-

المحـور الأول :- أجاب 29 عضـــوا (أي نسبـة 74٪) من بين مجموع الـ39 عضـوا الذيـن أجابوا بأنــه يصعب عليهــم فهـم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، نظرا لسـوء تفسير هذه النصوص، حيث كانت الادارة تفسر بطريقة وأعضاء المجلس يفسرون بطريقة أخرى ، وهذا فيما يتعلق بعمل لجنة التأديـب خلال مدة عمل المجلس الأول خاصـة ، حيث كانت هي اللجنـة الوحيدة التي تعمل آنذاك ، وفيما يتعلق بلجنـة الشـؤون الاقتصادية والمالية والمستخدميـن والتكوين ولجنـة حفظ الصحـة والأمـن خلال مـدة عمل المجلس الثاني ، وكذا المجلـــس الثالث ، ويتوزع هؤلاء كالتالـــي :-

13 عضـوا (أي نسبة 100٪) أي كل الأعضاء المجلس الأول ، و10 أعضـــاء (أي نسبـة 100٪) ، أي كل الأعضـــاء الذين أجابوا بأنه يصعب عليهــم فهـــم نصوص التسيير الاشتراكـي للمؤسسات في المجلس الثاني ، و عضوان (أي نسبة 50٪) من بيـن مجموع الـ 4 أعضاء الذين أجابوا بأنه يصعب عليهـم فهم هذه النصوص في المجلس الثالث، و4 أعضاء (أي نسبـه 33٪) من بين مجموع الـ 12 عضـــوا الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذه النصوص في المجلس الرابع.

- المحور الثاني : - أجاب 6 أعضاء (أي نسبة 16 ٪ ≃) من بين ال 39 عضوا الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات نظرا لضعف مستواهم التعليمي ، والخبرة الميدانية خاصة ، وكان من بين هؤلاء عضوا واحدا (أي نسبة 25 ٪) من بين مجموع ال 4 أعضاء الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذه النصوص في المجلس الثالث ، و5 أعضاء (أي نسبة 42 ٪ ≃) من بين مجموع ال 12 عضوا الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذه النصوص في المجلس الرابع .

- المحور الثالث : - أجاب 4 أعضاء (أي نسبة 10 ٪) من بين مجموع ال39 عضوا الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، نظرا لنقص الدورات التكوينية لممثلي العمال ، و لنقص الاعلام والاجتماعات النقابية ، فالتكوين السياسي ناقص في المركب وهذا ينقصه من طرف النقابة، وكان من بينهم عضو واحد (أي نسبة 25 ٪) من بين مجموع ال 4 أعضاء الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذه النصوص في المجلس الثالث ، و3 أعضاء (أي نسبة 25 ٪) من بين مجموع ال 12 عضوا الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذه النصوص في المجلس الرابع .

وللمزيد من التفصيل راجع الجدول رقم (38) بالملاحق .

ما يمكن استخلاصه هنا هو :-

- أغلبية من الأعضاء الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، قد أرجعوا ذلك لسوء تفسير هذه النصوص من المسيرين الاداريين ، وممثلي العمال ، فكل منهما يفسر بطريقة ، وكانت معظم أكثر الأعضاء متواجدين في المجلس الأول ، حيث مثلت كل عينة هذا المجلس ، ويرى هؤلاء أنه بالممارسة والتجربة ، تصبح سهلة خاصة الذين كانوا أعضاء في أكثر من مجلس.

- السؤال رقم (36) : لأجل فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحسكم بضرورة تطبيقه ؟ نعم - لا .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث ال 119 عضوا ، وكانت أجوبتهم كالتالي : -

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى التحمس بضرورة تطبيق نصوص أن سم	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100
لا	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم ([illegible]) يبين ما اذا كان فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمس أفراد عينة البحث بضرورة تطبيقه أم لا .

- يتبين لنا من هذا الجدول ما يلـي : -

- كل أعضاء المجلس الأول المستجوبون الـ 13 عضـوا (أي نسبة 100٪) أجابوا بأن فهمهم لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمسهم بضرورة تطبيقه ، لأنه بتطبيقها تتحقق العدالة الاجتماعية ، ويعمل على تحقيق المشاركة العمالية التي تهدف الى تنمية الاقتصاد الوطني أيضا وهي حالتيا واضحة خلاف السنوات الاولى من تطبيقه ، ولا بـد من ضرورة الدفع أكثر لتطبيقها في الميدان العملي أكثـر فأكثـر .

- كل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون ال 22 عضوا (أي نسبه 100 %)، أجابوا بأن فهمهم لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمسهم بضرورة تطبيقه، لأنه بوجود هذه النصوص أصبح لممثل العمال الحق في مراقبة مالية المؤسسة، وتسيير الشؤون الاجتماعية، فهو أعطى فرصة لتدخل العمال في أمور تهمهم، وتهم تنمية اقتصاد البلاد، ويذهب أحدهم الى القول، الى أنه حاليا أصبح مسيرا في الادارة، ويمضي الى أقصى حد في تطبيق المراسيم المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات لأنها في صالح العامل والانتاج بالمركب.

كل أعضاء المجلس الثالث المستجوبون ال 42 عضوا (أي نسبة 100 %) أجابوا بأن فهمهم لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمسهم بضرورة تطبيقه، لأنه طريقة واعية لتسيير المؤسسات في الجزائر، ويذكرون أن أصل هذا المنطلق سياسي، ولأن نجاح أي مشروع يشجع على الاستمرارية، خاصة بعد ما رأيناه من نشاطات المجلس الثاني.

- كل أعضاء المجلس الرابع المستجوبون ال 42 عضوا (أي نسبه 100 %)، أجابوا بأن فهمهم لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمسهم بضرورة تطبيقه، لأنه بتطبيقه تقضي على العديد من المشاكل المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وبذلك نحقق العدالة الاجتماعية ويرتفع الانتاج !

<u>ما يمكن استخلاصه هنا :-</u>

- كل أفراد عينة البحث ال 119 عضوا، أجابوا بأن فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمسهم بضرورة تطبيقه، لأنه طريقة واعية للتسيير، لانه يعمل على حل العديد من المشاكل المهنية والاجتماعية، ويحقق أهداف التنمية الاقتصادية، وهذا بالتطبيق الأمثل له.

_ تفريغ سوسيولوجي لأجوبة هذا السؤال : _

وكي تكون دراستنا سوسيولوجيا حقا ، سنربط أجوبة هذا السؤال بالمستوى التعليمي ، حتى نتعرف اذا ماكان للمستوى التعليمي من تأثير على اجابة أفراد عينة البحث أم لا ونتبين ذلك فيما يلي : _

_ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن فهمهم لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحصسهم بضرورة تطبيقه كانوا من ذوي التعليم المتوسط ، حيث بلغت نسبتهم 36 % ، وهذه تمثل أكبر نسبة .

_ أكثرية كذلك من أعضاء عينة البحث أجابوا بأن فهمهم لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحسسهم بضرورة تطبيقه كانوا من ذوي التعليم الثانوي ، وهذه النسبة تلي سابقتها مباشرة ، حيث كانت تمثل 32 % .

وللمزيد من التفصيل راجع الجدول رقم (40) في قسم الملاحق .

_ السؤال رقم (37) _ : اذا كنت قد انتخبت أكثر من مرة لعضوية مجلس العمال ، هل ترى بأن التجربة أدت الى تقدم في فهم النصوص من مجلس لآخر ؟

نعم _ لا ؟

أجاب عن هذا السؤال جميع الأعضاء الذين أعيد انتخابهم لأكثر من مجلس وعددهم 51 عضوا ، وكانت أجوبتهم موزعة على المجالس الأربعة كالتالي :_

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى التقدم في فهم نصوص التشريعات بناء على التجربة الماضية بالنسبة للذين أعيد انتخابهم	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	1	25٪	14	93,33٪	15	78,95٪	9	69,23٪	39	76,47٪
لا	3	75٪	1	6,67٪	4	21,05٪	4	30,77٪	12	23,53٪
المجموع	4	100٪	15	100٪	19	100٪	13	100٪	51	100٪

جدول رقم (43) يبين مدى التقدم في فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات بناء على التجربة السابقة بالنسبة للأعضاء الذين أعيد انتخابهم لعضوية مجالس أخرى.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي :-

- أغلبية أعضاء المجلس الأول 3 أعضاء (أي نسبة 75٪) من بين مجموع الأعضاء الذين أعيد انتخابهم من المجلس الأول الى المجلس الثاني أجابوا بأنه لم يكن هناك تقدم في فهم النصوص حيث أن أعضاء المجلس الثاني بدء وأعظمهم من الصفر، لأن أعضاء المجلس الأول كان يتغلب على عظمهم الجانب النقابي، على جانب المشاركة في التسيير التي لم تكن

قد اتضحت بعد لعدم وصول النصوص اليهم مع بداية عمل المجلس، مع العلم أن اللجنة الوحيدة التي كانت تعمل من ضمن اللجان الخمس التي نص عليها الميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات هي ، لجنة التأديب.

- أغلبية أعضاء المجلس الثاني 14 عضوا (أي نسبة 93٪) من بين مجموع الأعضاء الذين أعيد انتخابهم من المجلس الثاني الى الثالث أو الى الرابع، أجابوا بأن هناك تقدم في فهم النصوص نظرا للتجربة التي سبقت لهم في عملهم في المجلس الثاني ، حيث بذلك العديد من المجهودات خلال مدة عمل هذا المجلس من عقد جمعيات عامة موسعة للعمال لشرح بعض التعليمات، وكذا عقد بعض الدورات التكوينية على مستوى المركب على المستوى الولائي ، أو على المستوى الوطني ، من خلال نشاط الفيدرالية الوطنية لعمال الحديد والصلب آنذاك، والاعلام عن طريق جريدة الصدى النقابي وجريدة المنشأة.... الخ ومن هنا نضجت الأفكار، وأصبح هناك تصور واحد لدى أغلبية الأعضاء.

- أكثرية أعضاء المجلس الثالث 15 عضو (أي نسبة 79٪ ت) من بين مجموع الأعضاء الذين كانوا أعضاء في مجالس أخرى بالاضافة الى عضوية المجلس الثالث ، أجابوا بأن هناك في تقدم في فهم النصوص نظرا لوجود استمرارية في اعادة انتخاب أكثرية أعضاء المجلس الثاني الى عضوية المجلس الثالث حتى رئيسه ثم اعادة انتخابه رئيسا للمجلس الثالث، واستمرت النشاطات الاعلامية والتكوينية لأعضاء مجلس العمال ، وكذا العمال . على الرغم من وجود بعض الخلافات بعد مرور سنة تقريبا من عمل المجلس الثالث، كما يذكر بعض الأعضاء ، في المجلس الثالث.

- معظم أعضاء المجلس الرابع 9 أعضاء (أي نسبة 69٪) من بين مجموع الأعضاء الذين كانوا أعضاء في مجالس أخرى بالاضافة الى عضوية المجلس الرابع، أجابوا بأن هناك تقدم في فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ويذكر هؤلاء أن هذا التقدم في فهم النصوص لم يستغل لتعميمه على بقية الأعضاء الجدد في المجلس الرابع، لانعدام الجمعيات العامة للشرح والنقاش والحوار مع العمال، وكذا فيما بين أعضاء المجلس، حيث أنه أصبح على كل ممثل عمال في ورشة من الورشات أن يقضي ساعات العمل ثم ينشط نقابيا، وانعدام الدورات التكوينية سواء على مستوى المركب أو الولاية، وحتى على المستوى الوطني تقريبا، ويذكر أحد هؤلاء الأعضاء أن هناك مراسيم جديدة صدرت للتقليل من فعالية لجنة الشؤون الاجتماعية، ولجنة التأديب، فمثلا في لجنة التأديب صدر مرسوم بتاريخ 26 فيفري 1982 يقضي بأنه في حالة تعادل الأصوات في هذه اللجنة يكون الرأي للادارة.

وللمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق.

- السؤال رقم (38) :- هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه؟ نعم - لا

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضو (أي نسبة 100 ٪) وذكروا بأن هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه.

- السؤال رقم (39) :- في حالة الاجابة بنعم أذكر ما نوع هذه المشاكل ؟ مع الادارة مع العمال - فيما بين الأعضاء أنفسهم - تعدد الضغوط، مع الادارة وفيما بين الأعضاء أنفسهم - مع الادارة و فيما بين الأعضاء أنفسهم وتعدد الضغوط - أخرى تذكر

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثانـــي		الثالـــث		الرابـــع		المجمـــوع	
نوع هذه المشاكل	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مع الادارة	1	%7ر69	3	%13ر64	3	%7ر14	12	%28ر58	19	%15ر96
مع العمال	/	/	1	%4ر54	1	%2ر38	1	%2ر38	3	%2ر52
فيما بين الأعضاء أنفسهم	2	%15ر38	1	%4ر54	5	%11ر91	5	%11ر91	13	%10ر92
تعدد الضغوط	/	/	2	%9ر09	3	%7ر14	1	%2ر38	6	%5ر04
مع الادارة وفيما بين الأعضاء أنفسهم	10	%76ر93	7	%31ر82	7	%16ر67	8	%19ر04	32	%26ر90
مع ادارة وفيما بين الأعضاء وتعدد الضغوط	/	/	5	%22ر73	20	%47ر62	7	%16ر67	32	%26ر90
أخرى تذكـــر	/	/	/	/	2	%4ر76	/	/	2	%1ر68
وجود كل هذه المشاكل	/	/	3	%13ر64	1	%2ر38	8	%19ر04	12	%10ر08
المجمـوع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

ـ جـدول رقم (45) يبين نوع المشاكل التي تعترض مجلس العمال وتحول دون تطبيقه لمهمه ، حســب رأي أفراد عينـة البحث.

يتبيـن لنا من هذا الجـدول ما يلـــي :ـ

- أغلبيـة أعضـاء المجلس الأول المستجوبون 10 أعضـاء (أي نسبة 77٪) ، أجابوا بأن المشاكـل التي كانت تعترض مجلس العمال كانت مع الادارة ومع الأعضاء أنفسهـم في المجلس ، وهـذا من حيث الادارة تعتبـر أن المجلس يتدخـل في شـؤون لا يعرفهـا ، وأعضـاء مجلس العمـال ينظـرون الى الادارة بعيـن الادارة الرأسماليـة ، وأمـا المشاكـل التي بيـن الأعضـاء أنفسهـم فتتمثـل في نقص مستوى الوعـي السياسـي لدى بعض الأعضـاء خاصـة خلال مدة عمل هـذا المجلس، وحيث كان يقـع اصطـدام بيـن الأعضـاء ، حيث كان رئيس مكتب الفرع النقابي يختلف مع رئيـس مجلـس العمـال .

- أغلبيـة أعضـاء المجلس الثانـي المستجوبون 7 أعضـاء (أي نسبة 32٪) أجابـوا بأن المشاكل التي كانت تعتـرض مجلس العمال كانت مع الادارة ومـع الأعضـاء أنفسهـم في المجلس.

- أغلبيـة أعضـاء المجلس الثالـث المستجوبون 20 عضـوا (أي نسبـة 48٪) أجابوا بأن المشاكل التي كانت تعترض مجلس العمـال ، كانت مـع الادارة وفيمـا بيـن الأعضـاء أنفسهـم ، وأيضـا تعدد الضغوط ، مـن حيـث ضعـف المستوى الثقافـي ، وانعـدام التفاهـم بين الأعضـاء يؤدي الى عدم الاتفاق على طريقـة واحـدة للعمـل حول دراسـة الطلبـات والمشاكل السوسيو مهنيـة للعمـال ، ومـن حيث تعدد الضغوط فان الاتحـاد الولائي والحزب بعد تصيبهـم للمجلس لا يتبا بعونه ، فيصبـح أعضـاء المجلس يجتهدون في العمـل ، وهم غير محميين ، ثم ان تعدد الهيئات أدى الى اهمـال المشاكل وعدم حلهـا ، وكـل هيئـة تعتمد على الأخرى .

ن د ون فائـدة مع العلم أن هذه الهيئات تحاسبهـم فقط على عدد الانخراطات في النقابـــــة.

ـ معظـم أعضاء المجلس الرابع المستجوبون 12 عضـــوا (أي نسبة 29 ٪) أجابوا بأن المشاكـل التي تعترض مجلس العمال أثناء عمله ، هي مع الادارة ، لأنهـا تعرقل سيـر تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ويعتبره بعض الاداريين موضـــع سخريـة ، وهذا يرجـع لضعف تكويـن أعضاء هذا المجلس خاصـة أن معظمهـــم جـــــدد.

<u>ما يمكـن استخلاصــــه هنا هـــــو :ـ</u>

ـ أغلبيـــة من أفراد عينة البحث أجابوا بأنـه من المشاكـل التي تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ، هي مشاكل مع الادارة ، ومشاكل فيما بين الأعضاء أنفسهم.

ـ أكثريـة من أعضـــاء عينة البحث أجابوا بأنـه من المشاكـل التي تحول دون تطبيق مجلس العمـال لمهامـه ، هي مشاكل مع الادارة ، ومشاكل فيما بين الأعضاء أنفسهـم ، وتعدد الضغوط ويشرحون هذه الأخيـرة بأن كثرة الهياكل أدى الى تكـدس المشاكل وعـدم تحمل المسؤولية من طرف هذه الهيئات (أي القسمــة الاتحاد الاقليمـي ، الاتحـاد الولائي ، القطاع ، المركزيـة النقابية) فكـــل واحـد يعتمـد على الأخرى ، والمشاكل لا تحــــل

ـ أقليـــة من عينـة البحـث ذكـروا بوجـود مشاكـل الجهويـة داخل المجلـس.

- السؤال رقم (40) : ما موقف الادارة من اقتراحات ممثلي العمال ، هل تناقشها ؟ نعم - لا

أجاب عن هذا السؤال كل أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا ، (أي نسبة 100 %) وذكروا بأن الادارة تناقش اقتراحاتهم ، ويذكر أعضاء المجلس الأول المستجوبون ، بأن الاقتراحات خلال فترة انتخابهم كانت ضعيفة خاصة على مستوى المشاركة في التسيير والرقابة في العمل ، وهكذا أيضا يذكر أعضاء المجلس الثاني ، في بداية فترتهم الانتخابية ، أما بعد مرور سنة تقريبا من عمر المجلس الثاني والى بداية المجلس الثالث أي بعد مرور سنة تقريبا من المجلس الثالث فكانت الاقتراحات على مستوى لا بأس به ، خاصة على مستوى عمل اللجان ، وأثبتوا عملهم في الميدان ، أما خلال عمل المجلس الرابع فهبطت ، حتى من حيث تقديم الاقتراحات للادارة .

- السؤال رقم (41) : في حالة الاجابة بنعم هل تؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار ؟ دائما - في أغلب الأحيان - في قليل من الأحيان - ترفض

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ119 عضوا وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثانـــي		الثالـــث		الرابـــع		المجمـــوع	
مدى أخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار من طرف الادارة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
دائمـــا	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
في أغلب الأحيان	1	7ر70 %	12	54ر55 %	13	30ر96 %	11	26ر19 %	37	31ر09 %
في قليل من الأحيان	12	92ر30 %	9	40ر91 %	28	66ر66 %	30	71ر43 %	79	66ر38 %
توقـــف	/	/	1	4ر54 %	1	2ر38 %	1	2ر38 %	3	2ر53 %
المجمـــوع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

– جدول رقم (46) يبين مدى أخذ اقتراحات ممثلي العمال بعين الاعتبار من طرف الادارة ، على حســب رأي عينـــة البحـــث.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلـي : –

– أغلب أفراد المجلس الأول المستجوبون 12 عضـــوا (أي نسبة 92 %) أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للادارة تؤخذ بعين الاعتبار في قليل من الأحيان خاصة فيما يتعلق بالشؤون الاجتماعية للعمال وهـــذا ما كان يعطه المجلس الأول لأنه كان يطغى على عمله الجانب النقابي ، أما في المشاركة في التسيير فلـــم تكن هناك اقتراحـــات.

- أغلب أعضاء المجلس الثاني المستجوبين 12 عضوا (أي نسبة 55٪ تقريبا) أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للإدارة، خلال الفترة الانتخابية لهذا المجلس ، كان يؤخذ معظمها بعين الاعتبار في أغلب الأحيان خاصة فيما يتعلق بالمخطط الاجتماعي الذي قدمه المجلس من خلق مبيت للعزاب ، ونواد ، وملاعب على مستوى الأحياء العمالية ، وهذا يرجع للمستويات الثقافية التي كانت في هذا المجلس والخبرة النقابية لبعض أعضاء هذا المجلس.

- أغلب أعضاء المجلس الثالث المستجوبون 28 عضوا (أي نسبه 67٪ تقريبا) ، أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للإدارة لا تؤخذ بعين الاعتبار الا في قليل من الأحيان ، والمناقشة غالبا ما تكون صورية ولا يحصل أي مشكل الا نادرا ، ومن ثم رأوا ضرورة العمل على توعية العمال أكثر فأكثر ، وبعدها حدث الخلاف بين المجلس والادارة.

- أغلب أعضاء المجلس الرابع المستجوبون 30 عضوا (أي نسبة 71٪) أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للإدارة لا تؤخذ بعين الاعتبار الا في قليل من الأحيان ، ويذكر هؤلاء الأعضاء أن الادارة تتركهم يتكلمون خلال اجتماع مجلس الادارة ، لكنها أحيانا لا تدون اقتراحاتهم في محضر جلسة الاجتماع لأنها عرفت أن المجلس ضعيف.

ما يمكن استخلاصه هنا : -

- أن أغلبية أفراد عينة البحث 79 عضوا (أي نسبة 66٪) من بين مجموع عينة البحث أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للادارة لا تؤخذ بعين الاعتبار الا في قليل من الاحيان ، وهذا ما يبين لنا أن نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لا يعمل بها ، تقريبا في ميدان التنفيذ ، لأن رأي أعضاء

المجالس انما هو استشاري فقط، ولا تلزم الادارة بتطبيقه ، اضافة الى ضعف التكوين السياسي والنقابي لأعضاء بعض المجالس خاصة الأول ، والرابع .

- نلاحظ أيضا أن نسبة صفر بالمائة لمجموع عينة البحث لم يجيبوا بأن اقتراحاتهم تؤخذ بعين الاعتبار دائما من طرف الادارة .

- أقلية من أفراد عينة البحث 3 أعضاء (أي نسبة 3 %) من بين مجموع أفراد عينة البحث أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للادارة ترفض وتؤجل ، وذلك لأن الادارة تتماطل حتى تصبح الاقتراحات في طي النسيان .

- السؤال رقم (42) : «ماهي النشاطات التي يقوم بها مجلس العمال بالنسبة للعمال في المركب؟ حددها لنا في الميادين التاليه :-

* في الميدان الثقافي والسياسي ، من تقديم محاضرات - اقامة ندوات - اقامة حفلات - رحلات - اعلام العمال بقرارات ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات - مقترحات المجلس للندوة - قرارات المجالس الوطنيه للاتحاد العام للعمال الجزائريين حسب عقد ها .

* في الميدان الاجتماعي والمهني ، اثارة مشكل السكن والحلول المقترحة وكيفيه التوزيع في المركب - المزايا الاجتماعية - التكوين المهني - الترقية المهنيه - النهوض بالرياضة بأنواعها .

* في الميدان الاقتصادي ، حول الانتاج - حول كيفيه مشاركه مجلس العمال في التسيير والمراقبه - حول المسائل التي تتعلق بالأمن الصناعي حول قرارات الادارة .

- يقوم بكل هذه النشاطات .
- أم أنه ليست هناك نشاطات الا في المناسبات .
- أخرى تذكره »

- أجاب كـل أعضاء المجلس الرابع المستجوبون 42 عضـوا (أي نسبة 100 %) بأن هـذا المجلس لا يقـوم بالنشاطات إلا خلال المناسبات الوطنية والدينية مثـل احياء ليالـي شهر رمضـان حيث تقـام بعض الحفلات ، ويذكـرون أن نشاطات المجلس الدائـمة تتمثل في اشـراف لجنة الشـؤون الاجتماعية على بعض النشاطات الرياضية (فريق سوكا لكرة القدم) ، وكـذا المخيمات الصيفية لأبنـاء العمـال ، أما القـاء المحاضرات ، أو اقامة الندوات أو اعـلام العمـال ..... الى آخـر ما جاء من احتمالات هـذا السـؤال فهـو لا يقـوم بها . لضعـف تكـويـن أعضائه سيـاسيا ونقابيـا ، فالأعضاء أنفسهـم يذكـرون بأن الـدورات التكوينيـة لأعضاء المجلس معدومة وبالتالي فهـم لا يعـرفون كيـف يكونون ويـوعون العمال هذا اضافة إلى أن أعضاء هذا المجلس غيـر راضيـن عـن رئيس المجلس الحالي ويـرون بأنه في غيـر المستوى المطلـوب حتى يقـود المجلـس ويعمـل على النهـوض بأعمالـه .

نتائج الفصـل الرابع :- النتائج التي توصلنا اليهـا من خـلال تفريغنـا وتحليلنـا لبيانـات الباب الثالث المتعلق بالفهـم والممارسـة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، والتجربـة الحاليـة :-

1 - كـل أعضاء المجلس الأول المستجوبون الـ 13 عضـوا ، أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقـدوا بأن مجلس العمال يشـارك في تسيير المصنع قبـل أن يكونوا أعضـاء فيـه ، حيث أنـه لم تكن المشاركة العماليـة قد برزت قبـل ذلك ، ومن خلال ذلك فهـم يذكرون أنه قبل مشاركتهم في عضوية مجلس العمال لم يكونوا يعرفـوا معنى المشاركة في التسيير خاصـة وأن النصوص حتى خلال فترتهـم الانتخابيـة لم تكن متداولة ، مثل ما هو عليه حاليا ، وبذلك فهم لم يستوعبوا هذه المشاركة حتى أثناء عملهم ، لتغلب الطابع النقابي على عملهم ، وتأثر معظم الأعضاء به .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

- أجاب كل أعضاء المجلس الأول المستجوبين 13 عضوا (أي نسبة 100 %) بأنه لم تكن خلال الفترة الانتخابية لهذا المجلس نشاطات الا في المناسبات الوطنية ، ولم يبرمج أي نشاطات اعلامية من أجل التوعية العمالية بأهداف التسيير والمشاركة العمالية ، نظرا لحداثة التجربة .

- أجاب كل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون 22 عضوا (أي نسبة 100 %) ، بأنه كانت هناك نشاطات متنوعة يقوم بها المجلس حيث كان يقوم بكل النشاطات التي وردت في السؤال من اقامة محاضرات وندوات ، وحفلات ، واعلام العمال بكل ما هو جديد فيما يخص مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين وما قرره فيما يخص التسيير الاشتراكي للمؤسسات وكذا فيما يتعلق بالميدان الاجتماعي والمهني والرياضة الجماهيرية ، وكيفية المشاركة في التسيير والعمل أكثر من أجل زيادة الانتاج وتحسين الانتاجية ، من خلال الجمعيات العامة والاجتماعات الموسعة للعمال في الورشات ومن خلال مجلة الصدى النقابي ، وعموما من خلال الاعلام المكثف الذي كان يقوم به هذا المجلس ، ويضيف أعضاء هذا المجلس أنهم عملوا على خلق خلايا في الأحياء العمالية مثل حي سيدي عمار وحي عطوي ، وحي 11/12/1961 ، وحي سيدي سالم ، وكان يقوم فيها نشاطات ثقافية وعمل أيضا على خلق نوادي ومبيت العزاب .

- أجاب كل أعضاء المجلس الثالث المستجون الـ 42 عضوا (أي نسبة 100 %) بأنه كانت هناك كل النشاطات التي سبق ذكرها خلال فترة انتخاب المجلس الثالث ، الى أن صدرت التعليمة الرئاسية التي تقضي بعدم عقد الاجتماعات والجمعيات العامة خلال أوقات العمل والى أن تم القضاء على مجلة الصدى النقابي ، حيث لم يعد هناك اعلام جيد للعمال .

2 ـ كل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون الـ 22 عضوا أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه ، لأنهم لم يطلعوا على عمل المجلس الأول في ميدان المشاركة في التسيير ، خاصة وأن النصوص قليلة وغامضة حتى بالنسبة للذين شاركوا في عضوية المجلس الأول .

3 ـ أغلبية أعضاء المجلس الثالث والرابع 72 عضوا (أي نسبة 61 %) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا أجابوا بأنهم كانوا يعتقدون بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يصبحوا أعضاء فيه نظرا لما قام به المجلس الثاني من نشاطات للتعريف بنظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات والهدف منه ، حيث كان الاعلام مكثفا وبجميع أنواعه تقريبا ، المقروء أو المكتوب ، والشفوي ، وكذا عن طريق الاتصالات ... الخ هذا بالنسبة لاجابة أغلبية أعضاء المجلس الثالث ، أما بالنسبة لأغلبية لأعضاء المجلس الرابع فذكروا أنه بالاضافة لما قام به المجلس الثاني من نشاطات ، يؤكدون على نشاطات المجلس الثالث التي أثبت من خلالها الأعضاء كفاءتهم وخبراتهم الميدانية .

4 ـ 28 عضوا (أي نسبة 39 %) هم من الذين أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع الـ 72 عضوا كانوا من الذين تم انتخابهم لأكثر من مجلس واحد .

(إضافة بخط اليد: في المجلسين الثالث والرابع / ٢ عهدة)

5 ـ أغلبية الأعضاء في المجلسين الثالث والرابع 44 عضوا (أي نسبة 61 %) من بين الذين أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع الـ 72 عضوا ، لم يكونوا أعضاء في أكثر من مجلس واحد .

6 - كل أعضاء المجلس الأول المستجوبون الـ 13 عضوا، أجابوا بأنه كان يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لحداثة التجربة خلال عمل هذا المجلس.

7 - أغلب أعضاء المجلس الثاني المستجوبون 12 عضوا (أي نسبة 55 %) من بين مجموع الـ 22، أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لأن لديهم مستويات ثقافية تؤهلهم لذلك، ويذكرون أن فهمهم للنصوص هو الذي سندهم في العمل خلال مدة عمل هذا المجلس.

8 - نسبة لا بأس بها من أعضاء المجلس الثاني المستجوبون 10 أعضاء (أي نسبة 45 %) أجابوا بأنه كان يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لأن فلسفته غامضة نوعا ما وتحتاج الى مستوى ثقافي، نظرا لأن التعليمات التي كانت تصلهم للتطبيق لا تشتمل على بعض التوضيحات.

9 - أغلب أعضاء المجلس الثالث المستجوبون 38 عضوا (أي نسبة 90 %) أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تهدف الى أن يكون العامل منتجا ومسيرا، لتعميق النهج الاشتراكي للبلاد، ونظرا لأن أغلبهم أعيد انتخابهم من المجلس الثاني الى هذا المجلس.

10 - أغلب أعضاء المجلس الرابع المستجوبون 30 عضوا (أي نسبة 71 %)، أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الا أنهم يرون أن هذه النصوص بدأت تلغيها قوانين أخرى جديدة تدعم الادارة وتضع في يدها سلطة أخذ القرار أكثر فأكثر، خاصة فيما يتعلق بلجنة المستخدمين والتكوين، (عند التوظيف مثلا لا بد من موافقة الادارة مهما كان المنصب الشاغر) وكذا لجنة التأديب، فمثلا عندما يتعادل أصوات أعضاء اللجنة من ممثلي المجلس، وممثلي الادارة، فالرأي للادارة.

11 - أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات 29 عضوا (أي نسبة 74 %) من بين مجموع الـ 39 عضوا الذين أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم هذه النصوص، ردوا ذلك لسوء تفسير هذه النصوص من طرف المسيرين الاداريين وممثلي العمال، فكل منهما يفسر بطريقة، وكان أكثر الأعضاء متواجدين في المجلس الأول، حيث مثلت كل عينة هذا المجلس، ويرى هؤلاء أنه بالممارسة والتجربة تصبح سهلة خاصة الذين كانوا أعضاء في أكثر من مجلس.

12 - كل أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا في المجالس الأربعة، أجابوا بأن فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحسمهم بضرورة تطبيقه، لأنه طريقة واعية للتسيير، لأنها تعتمد على خبرة العامل المنتج في الميدان، وبذلك تتحقق أهداف التنمية الاقتصادية، وتزيد ثقة العامل بنفسه، يعرف ومدى اعتماد البلاد عليه لتحقيق الانتاج المسطر لهذه المنشأة، وقد كان أغلب هؤلاء من ذوي التعليم المتوسط، والثانوي.

13 - أغلبية أعضاء المجلس الأول 3 أعضاء (أي نسبة 75 %) من بين مجموع الأعضاء الذين أعيد انتخابهم (4 أعضاء) في هذا المجلس الى المجلس الثاني، أجابوا بأنه لم يكن هناك تقدم في فهم النصوص، حيث أن أعضاء المجلس الثاني بدءوا عملهم من الصفر، لأن أعضاء المجلس الأول كان يتغلب على عملهم الجانب النقابي، على جانب المشاركة في التسيير والرقابة في العمل، التي لم تكن قد اتضحت بعد، لعدم وصول النصوص اليهم مع بداية عمل المجلس، مع العلم أن اللجنة الوحيدة التي كانت تعمل من بين اللجان الخمس التي يتص عليها ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات هي لجنة التأديب كما سبق وأن ذكرنا ذلك.

14 ـ أغلبية أعضاء عينة البحث من الذين أعيد انتخابهم في المجلس الثاني والثالث والرابع 38 عضوا (أي نسبة 75٪) من بين 51 عضوا الذين أعيد انتخابهم من عينة البحث، أجابوا بأن هناك تقدم في فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات كان من بينهم 14 عضوا (أي نسبة 93٪) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني الذين أعيد انتخابهم ال 15 عضوا وذكر هؤلاء بأن هذا التقدم في فهم النصوص راجع للتجربة التي سبقت لهم خلال عملهم في المجلس الثاني، حيث بذلت خلاله العديد من المجهودات بعقد جميعات عامة موسعة للعمال لشرح بعض التعليمات الواردة بخصوص تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكذا عقد بعض الدورات التكوينية على مستوى المركب أو على المستوى الولائي، أو على المستوى الوطني، من خلال نشاط الفيدرالية الوطنية لعمال الحديد والصلب آنذاك، والاعلام عن طريق جريدة الصدى النقابي، وجريدة المنشأة ... الخ.

ومن هنا نضجت الأفكار، وأصبح هناك تصور واحد لدى أغلبية الأعضاء. و15 عضوا (أي نسبة 79٪=) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالث الذين كانوا أعضاء في مجالس أخرى بالاضافة الى عضوية هذا المجلس، ال 19 عضوا، أجابوا بأن هناك تقدم في فهم النصوص نظرا لوجود استمرارية في اعادة انتخاب أكثرية أعضاء المجلس الثاني الى عضوية المجلس الثالث حتى رئيسه تم اعادة انتخابه رئيسا للمجلس الثالث، واستمرت النشاطات الاعلامية، والتكوينية لأعضاء مجلس العمال والعمال وعلى الرغم من وجود بعض الخلافات بعد مرور سنة تقريبا من عمل المجلس الثالث، كما يذكر بعض الأعضاء، و9 أعضاء (أي نسبة 69٪) من بين مجموع ال 13 عضوا الذين كانوا أعضاء في مجالس أخرى بالاضافة الى عضوية هذا المجلس أجابوا كذلك بأن هناك تقدم

في فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ويذكر هؤلاء الأعضاء الـ 9 أن هذا التقدم في فهم النصوص لم يستغل لتعميمه على بقية الأعضاء الجدد في المجلس الرابع ، لانعدام الجمعيات العامة للشرح والنقاش والحوار مع العمال ، لاحتكاك الأفكار ، وكذا فيما بين أعضاء المجلس أنفسهم ، حيث أنه أصبح على كل ممثل عمال في ورشة من الورشات أن يقضي ساعات العمل ثم ينشط نقابيا ، ولانعدام الدورات التكوينية سواء على مستوى المركب أو على المستوى الوطني تقريبا .

15 ـ أجاب كل أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا في المجالس الأربعة بأن هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ، وقد ارجعت أغلبية عينة المجلس الأول والثاني ذلك الى الادارة وفيما بين الأعضاء أنفسهم وقد أرجعت أغلبية عينة المجلس الثالث 20 عضوا (أي نسبة 48 % ≃) ذلك الى وجود مشاكل مع الادارة وفيما بين الأعضاء أنفسهم وأيضا تعدد الضغوط ويشرحون هذه الأخيرة بأن كثرة الهياكل أدى الى تكديس المشاكل المشاكل وعدم تحمل المسؤولية لحلها من طرف هذه الهيئات (أي سواء القسمة ، الاتحاد الاقليمي ، الاتحاد الولائي ، القطاع ، المركزية النقابية ، فكل واحدة تعتمد على الأخرى ، وبالتالي لا تحل المشاكل ، وقد أرجعت أغلبية أعضاء المجلس الرابع ذلك الى وجود كل المشاكل السالفة الذكر سواء مع الادارة أو مع العمال ، أو فيما بين الأعضاء أنفسهم ، أو تعدد الضغوط كحائل أو كمعرقل لمجلس العمال أثناء تأدية عطه .

16 ـ أقلية من أفراد عينة البحث (2 % تق) ذكرت بوجود مشكل الجهوية داخل المجلس.

17 ـ أجاب كل أفراد عينة البحث 119 عضواً بأن الادارة تناقش مقترحات المجلس العمالي ، وذكر أغلبيتهم 79 عضواً (أي نسبة 66٪) أن هذه الاقتراحات لا تؤخذ بعين الاعتبار الا في قليل من الأحيان وكان أغلب هؤلاء متواجدون في المجلس الأول والثالث والرابع، أما أغلبية أعضاء المجلس الثاني 12 عضواً (أي نسبة 55٪) من بين مجموع أعضاء هذا المجلس فأجابوا بأن اقتراحاتهم للادارة كانت تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان وهذا ما يؤكد لنا الدور الذي لعبه أعضاء المجلس الثاني من خلال النشاطات الاجتماعية والمهنية والثقافية التي كان يقوم بها خلال فترة هذا المجلس.

18 ـ أقلية من أفراد عينة البحث 3 أعضاء (أي نسبة 3٪) أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للادارة ترفض، وتؤجل ، وذلك لأن الادارة تتماطل حتى تصبح تلك الاقتراحات وطي النسيان .

19 ـ أجاب كل أعضاء المجلس الأول المستجوبون 13 عضواً ، بأنه لم تكن خلال الفترة الانتخابية لهذا المجلس نشاطات الا في المناسبات الوطنية ولم يبرمج أي نشاطات اعلامية من أجل التوعية العمالية بأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، نظراً لحداثة التجربة.

20 ـ أجاب كل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون 22 عضواً ،بأنه كانت هناك نشاطات متنوعة يقوم بها المجلس ، حيث كان يقوم بعقد محاضرات وندوات ، وحفلات، واعلام العمال بكل ما هو جديد فيما يخص مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وما قرره فيما يخص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكذا فيما يتعلق بالميدان الاجتماعي والمهني ، والرياضة الجماهيرية ، وكيفية المشاركة في التسيير والعمل أكثر من أجل زيادة الانتاج وتحسين الانتاجية، من خلال عقد الجمعيات العامة

الموسعة للعمال في الورشات ومن خلال مجلة الصدى النقابي ، وعموما من خلال الاعلام المكثف الذي كان يقوم هذا المجلس، ويضيف أعضاء هذا المجلس أنهم عملوا على خلق خلايا في الأحياء العمالية مثل حي سيدي عمار وحي عثماني ، وحي 1961/12/11 ، وحي سيدي سالم، وكان يقام فيها نشاطات ثقافية ، كما عمل المجلس أيضا على خلق نوادي ومبيت للعزاب .

21 ـ أجاب كل أعضاء المجلس الثالث المستجوبون 42 عضوا ، بأنه كانت هناك كل النشاطات التي سبق ذكرها خلال فترة انتخاب المجلس الثاني ، الى أن صدرت التعليمة الرئاسية التي تعني بعدم عقد الجمعيات العامة خلال أوقات العمل ، والى أن تم القضاء على مجلة الصدى النقابي ، حيث لم يعد هناك اعلام جيد للعمال .

22 ـ أجاب كل أعضاء المجلس الرابع المستجوبون 42 عضوا ، بأن هذا المجلس لا يقوم بأية نشاطات الا في المناسبات الوطنية والدينية فقط، مثل احياء ليالي شهر رمضان حيث تقام الحفلات، ويذكر أعضاء هذا المجلس أن نشاطات المجلس الدائمة تتمثل في اشراف لجنة الشؤون الاجتماعية على بعض النشاطات الرياضية (فريق سوكا لكرة القدم) ، وكذا المخيمات الصيفية لأبناء العمال ، أما القيام بالمحاضرات أو اقامة الندوات، أو اعلام العمال .... الى آخر ما جاء من احتمالات هذا السؤال فهو لا يقوم بها . لضعف تكوين أغلب أعضائه سياسيا ونقابيا ، فالأعضاء أنفسهم يذكرون بأن الدورات التكوينية لأعضاء المجلس معدومة ، وبالتالي فهم لا يعرفون كيف يكونون ويوعون العمال ، هذا اضافة الى أن كل أعضاء هذا المجلس غير راضين عن رئيس المجلس الحالي ، ويرون بأنه في غير المستوى المطلوب، حتى يقود المجلس ويعمل على النهوض بأعماله .

II القســـــم الثانـــــي : ـ الاستقصاء أو الدراسة الميدانيه .

II 5 ـ الفصـل الخامس : ـ آراء عامه لعينة البحث .

نقـوم في هذا الفصـل بتفريغ وتحليل بيانات الباب الرابع الذي يـــدور حول البيانات العامـة، مـع ربطهـا ببعض البيانات العامـة ، مع ربطها ببعض البيانات الشخصيـة كلما توفرت علاقـة بينهما ، وذلك بهدف أن يصبح بحثا سوسيولوجيا حقا .

ـ الســـؤال رقم (43) : ـ (هل يتعرض مجلس العمال لمضايقات من طرف الادارة ؟ نعـم ـ لا . »

أجـاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينـة البحث الـ 119 عضـوا ، وكانت اجاباتهم موزعـة على المجالس الأربعـة كالتالـــــي : ـ

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى تعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من الادارة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	10	76ر93 %	17	77ر27 %	35	83ر33 %	35	83ر33 %	97	81ر52 %
لا	3	23ر07 %	5	22ر73 %	7	16ر67 %	7	16ر67 %	22	18ر48 %
المجموع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

جدول رقم (47) يبين مدى تعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الادارة.

- يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي : -

- أغلبية أعضاء المجلس الأول 10 أعضاء (أي بنسبة 77 %) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال كانوا يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة وهي أكبر نسبة في هذا المجلس.

- أكثرية أعضاء المجلس الثاني 17 عضوا (أي نسبة 77 %) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة ، وهي أكبر نسبة في هذا المجلس .

- معظم أعضاء المجلس الثالث 35 عضوا (أي نسبة 83 %) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة . وهي أكبر نسبة في هذا المجلس .

- أغلب أعضاء المجلس الرابع 35 عضوا (أي نسبة 83 %) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات . وهي أكبر نسبة في هذا المجلس.

وما يمكن استخلاصه هنا هو أن أغلبية أفراد عينة البحث 97 عضو (أي نسبة 82٪ ≃) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة وهذه النسبة كانت متوزعة على المجالس الأربعة، ويذكرون أن هذه المضايقات لا يمكن تعميمها على كل أعضاء المجالس فهي متفاوتة ونسبية من مجلس لآخر، الا أنها موجودة في المجالس الأربعة.

- السؤال رقم (44) : (وفي حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ . . . . . . »
أجاب عن هذا السؤال الـ 97 عضوا الذين ذكروا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا، فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل وهي كالتالي :

- المحور الأول : - أجاب 10 أعضاء (اي نسبة 10٪) من بين الـ 97 عضو الذين ذكروا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات، وكانوا أعضاء في المجلس الأول، وذكروا بأن هذه المضايقات خلال هذه الفترة كانت قليلة وناتجة خاصة عن ضعف التكوين لدى بعض ممثلي العمال حيث أن بعضهم لا يستطيع اقناع مسؤوله الاداري بخطه كممثل عمال، ومن هنا يلجأ المسؤول الاداري الى استعمال سلطته الادارية.

- المحور الثاني : - أجاب 17 عضوا (أي نسبة 18٪) من بين الـ 97 عضوا الذين ذكروا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات، وكانوا أعضاء في المجلس الثاني، ويرون بأن ذلك يرجع الى أنه في حالة وجود عضو ناشط وفي مستوى العمل النقابي يكونوا له عراقيل حتى يحدوا من نشاطه.

- المحور الثالث : - أجاب 35 عضوا (أي نسبة 36٪) من بين مجموع الـ 97 عضوا الذين ذكروا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات، وكانوا أعضاء في المجلس الثالث، ويرون بأن ذلك يرجع خاصة خلال فترة عمل المجلسان

الثانـــي والثالـث الى عمـــل هذا المجلســان على تطبيـــق القوانيـــن ، خاصـــة قانون التسيير الاشتراكـي للمؤسسات ، وقـــد تمدى الأمـــر الى وجـود بعض ضغوط الأخـرى من الاتحـاد الولائي والاتحاد الاقليمـي على أعضـاء المجلس ، ضف الى ذلك أن المسيريـن يعتبرون أن قضـاء نصـف ساعـة، لتوعيـة العمال تضييـــع وقت، وهذا راجـع لنقص وعيهـم النقابـي والسياسـي ، لأنـــه بالتوعيـة الاجتماعيــة والاقتصادية والسياسيـة يعمـل العمـال على رفع الانتاج وتحسينه بمعرفتهـم أهميـــة ذلك سياسيـــا واقتصاديا ، وقد ذكـر هؤلاء أيضـا أن بعض ممثلـــــي العمال يتعرضـــون لمضايقات من طرف المسؤوليـن الاداريين أيضا نتيجـــة لكثـره طرح المشاكـل ، وقد يصـل الأمـر بالمسؤوليـن الاداريـين الى عدم تنقيـط أو ترقيـــة ممثل العمـال ، أو لأنهـم يعتبـــرون أن العمل النقابي والنشاطات في مجلس العمـال شيء تافـه وغير معترف به في نظـر بعـــض الاداريين ، فيؤدي بهـم الأمر الى عدم السماح لبعض الممثلين بالنشـاط وقت العمل خلال فترة عمل هذا المجلس وقد لاحظ هؤلاء المستجوبيـن بان بعض المسؤوليـــن الاداريين يرفضـــون رأي ممثل العمال حتى ولـــو كان على صـــواب ، لأنهـم يرفضون أن يناقشهـم عامـل بسيـط ويعارضهم في بعـــض الآراء.

- <u>المحـــور الرابـــع :</u> - أجاب 35 عضـوا (أي نسبـة 36 %) من بين مجموع الـ 97 عضـوا الذيـن ذكـروا بأن أعضـاء مجلس العمـــال يتعرضون لمضايقات ، وكانوا أعضـاء في المجلس الرابع، ويـرون بأنه من تلك المضايقات كان يلصقـوا بأحـد الأعضـاء النشيطيـن Etiquette للعرقلة عن العمـــل وللحـد من دوره الايجابي في مجلس العمال ، أو كتجاهل دور النقابـه من طرف بعض الاداريين ، ويرى هؤلاء المستجوبون أن ذلك قد يرجع الى أن بعـــض ممثلي العمال يتجاوزون اختصاصاتهم ، أو لتهربهم من العمل باسم العمل النقابي للذهاب الى سوق الفلاح أو للعمل بسيارة أجـــرة.

ملاحظـــــــات/

1 ـ نكـــــر بعض المستجوبيـن بأن الممثل (أو المنتخب) الـكفـوء يحترمـه المسوءوليـن الاداريبيـــن .

2 ـ يذكـر بعض المستجوبيـن أنه بترقيه بسيطـه للمنتخب من المسوءوليـن الاداريين ، تجعلـه يصبح معهـم ، ولا يعمل من أجل الهدف الذي انتخب من أجلـه .

3 ـ من خلال تحاورنا مع أعضـاء المجالس العماليه، خاصة الذين نرى أنهم أكفاء من وجهـة نظرنا في المجالس الأربعـة ، يذكـرون أن أغلب هذه المضايقات يكون قـد تسبب فيها المنتخب نفسـه بسوء تصرفـه ، سـواء كان ذلك بقصـد أو بغير قصـــد ، نتيجـة ضعف تكوينـه ، أو لضعف شخصيتـه .

ـ السـوءال رقم(45) ـ وفي حالـة الاجابة بلا،لماذا ؟ ....

أجاب عن هذا السـوءال الـ 22 عضـوا الذيـن ذكـروا بأن أعضـاء مجلس العمال لا يتعرضـون لمضايقات من طرف الادارة، ونظرا لكون هذا السوءال مفتوحـــا ، فاننا قمنا بجميـع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليــل ، وهي كالتالـــي :ـ

ـ المحـور الأول : ـ أجاب 8 أعضـاء (أي نسبـه 36 ٪) من بين الـ 22 عضـوا الذين ذكـروا بأن أعضـاء مجلس العمال لا يتعرضـون لمضايقات وذكـروا بأن ذلك يرجع الى أنــه كان هناك نوع من الهيبة والاحترام للعمل النقابي ، وقد كان 3 أعضاء، منهـم (أي نسبـه 13 ٪) ينتمون للمجلس الأول ، و5 أعضـاء (أي نسبه 23 ٪عن) ينتمـــون للمجلس الثاني .

ـ المحور الثانـــي : ـ أجاب 7 أعضاء (أي نسبـه 32 ٪) من بين الـ 22 عضـوا الذيـن ذكـروا بأن أعضـاء مجلس العمال لا يتعرضـون لمضايقات ، بأن ذلك يرجع الى أن الممثـل الكفوء يحترمـه المسوءولين الاداريين ، وقد كان هوءلاء أعضـاء في المجلس الثالث.

المحور الثالث :- أجاب 7 أعضاء (أي نسبة 32٪) من بين الـ22 عضوا الذين ذكروا بأن أعضاء مجلس العمال لا يتعرضون لمضايقات، بأن ذلك يعود الى أن الادارة حاليا واعية بكل ما تعلمه وهي المسيطرة على الوضع، ولم يعد هناك صراع بين المجلس والادارة وهؤلاء ينتمون للمجلس الرابع.

- تفريغ سوسيولوجي لأجوبة هذا السؤال :-

وكي تكون دراستنا سوسيولوجية حقا، سنقوم بربط أجوبة هذا السؤال ببعض البيانات التي تتعلق بالجانب السوسيو مهني لأفراد عينة البحث.

1 - حسب المستوى التعليمي :- في هذه النقطة نحاول أن نربط أجوبة هذا السؤال بالمستوى التعليمي لأفراد عينة البحث حتى نتعرف على اجاباتهم باختلاف مستوياتهم التعليمية، وذلك للوقوف على مدى ما للمستوى التعليمي أو عدمه من تأثير على تحليل بعض المواقف الموجودة بالمنشأة، خاصة العلاقات بين الادارة وأعضاء المجالس العمالية المدروسة.

وهذا من خلال اجابات أعضاء هذه المجالس وذلك ما نتبينه في الجدول التالي :-

مدى تعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الإدارة .	نعم		لا		المجموع	
المستوى التعليمي	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمي	/	/	/	/	/	/
يقرأ ويكتب	10	%10ر31	4	%18ر18	14	%11ر77
ابتدائي	14	%14ر44	2	%9ر09	16	%13ر44
متوسط	34	%35ر05	9	%40ر91	43	%36ر13
ثانوي	31	%31ر96	7	%31ر82	38	%31ر93
عال	8	%8ر24	/	/	8	%6ر73
المجموع	97	%100	22	%100	119	%100

– جدول رقم (48) يبين مدى تعرض أفراد عينة البحث لمضايقات من طرف الإدارة تبعا للمستوى التعليمي .

– ما يمكن ملاحظته من هذا الجدول هو ما يلي :–

– أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من الإدارة

كان لهم مستوى التعليم المتوسط حيث بلغت نسبتهم (35 ٪) ، ثم تليها مباشرة فئة "الأعضاء" الذين لهم مستوى التعليم الثانوي حيث بلغت نسبتهم (32 ٪ =) .

- كذلك أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال لا يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة كان لهم مستوى التعليم المتوسط حيث بلغت نسبتهم (41 ٪ =) ثم تليها مباشرة فئة الأعضاء الذين لهم مستوى التعليم الثانوي حيث بلغت نسبتهم (32 ٪ =) .

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق .

2 - حسب الأقدمية : - في هذه النقطة نحاول أن نربط أجوبة هذا السؤال بالأقدمية ، حتى نتعرف على اجابات أفراد عينة البحث تبعا لأقدميتهم ، وذلك نتوقف على مدى ما للأقدمية من تأثير على تحليل بعض المواقف الموجودة بالمنشأة ، خاصة العلاقات بين الادارة وأعضاء المجالس العمالية المدروسة ، وهذا من خلال اجابات أعضاء هذه المجالس . ذلك ماتبينه في الجدول التالي :-

مدى تعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الإدارة	نعـــم		لا		المجمـــوع	
مدة الأقدميـــة	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1 – 3 سنـــوات	/	/	/	/	/	/
4 – 6 سنـــوات	/	/	/	/	/	/
7 – 9 سنـــوات	4	%4ر12	1	%4ر55	5	%4ر20
10 – 12 سنـــة	28	%26ر81	4	%18ر18	30	%25ر21
13 – 15 سنـــة	24	%24ر75	8	%36ر36	32	%26ر90
16 – 18 سنـــة	39	%40ر20	8	%36ر36	47	%39ر49
19 سنة فأكثـــر	4	%4ر12	1	%4ر55	5	4ر20
المجمـــوع	97	%100	22	%100	119	%100

- جـدول رقم (49) يبيـن مدى تعرض أفراد عينة البحث لمضايقات من طرف الإدارة تبعا للأقدمية.

ما يمكـن تسجيلـه من خلال ملاحظتنـا لهذا الجدول هو ما يلـــي :

- أغلبيـة الأعضـاء الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من الإدارة

كانت أقد يمتهم تتراوح بين 16 - 18 سنه بنسبه (40 %) ثم تليها مباشره فئه 10 - 12 سنه بنسبه (27 %)، ثم تأتي بعدها فئه 13 - 15 سنه بنسبه (25 %).

- معظم الأعضاء الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال لا يتعرضون لمضايقات من طرف الاداره كانت أقد ميتهم تتراوح بين 13 - 15 و16 - 18 سنه بنسبه 36 %، و36 % على التوالي.

- ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق.

- السؤال رقم (46): «هل ينطلق أعضاء مجلس العمال في آراء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟ نعم - لا».

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي على المجالس الأربعة:-

المجالس المدروسة	الأول		الثانـــي		الثالـــث		الرابـــع		المجمـوع	
مدى انطلاق أعضاء مجلس العمال في آراء مهامهم في ظل احترام ق ت س م.	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعـــم	8	61ر54 %	19	86ر36 %	39	92ر86 %	38	90ر47 %	104	87ر39 %
لا	5	38ر46 %	3	13ر64 %	3	7ر14 %	4	9ر53 %	15	12ر61 %
المجمـــوع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

جدول رقم (50) يبين مدى انطلاق أعضاء مجلس العمال في آراء مهامهم في ظل احترام قانون التسييـــر الاشتراكـــي للمؤسســـات.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلـــي :-

- أغلب أفراد عينة البحث 104 عضـوا (أي نسبه 87 %) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضـــوا أجابوا بأن أعضـاء مجلس العمال ينطلقون في آراء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، كان من بينهم 8 أعضـاء (أي نسبه 62 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول، وقد ذكر هؤلاء أنــه كانت بجانب ذلك أخطاء لأنها كانت مرحلـة تجريبيـة، و19 عضوا (أي نسبة 86 %) من بين مجمـــوع أعضاء المجلس الثاني، وذكر هؤلاء أنهم خلال فترة عمـــل هذا المجلس كانوا يعتمدون دائمـــا على القوانيـن في أي ملف أو أي مشـــروع يقومـون بدراسته، الشيء الذي جعل هذا المجلـــس يبرز خلال تلك الفترة، و39 عضـوا (أي نسبـة 93 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الثالـث،

أجابوا بنفس الاجابة، و38 عضوا (أي نسبة 90 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الرابع المستجوبين ، وقد ذكر أعضاء هذا المجلس أن احترام قوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات في العمل خلال هذه فترة ليس دائما ، ويدللون على ذلك بأن رئيس مجلس العمال لم يعد ينتخب كل سنة بعد تقييم أعمال المجلس السنوية طبقا لقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ويرون أن هذا الخطأ يرجع الى المسؤولين في الاتحاد الاقليمي والاتحاد الولائي ، ويذكرون أيضا أن العديد من أعضاء هذا المجلس غير متكونين وغير محضرين أو مهيئين من طرف القاعدة ضمن هياكلها لتحمل مثل هذه المسؤولية حتى ينطلق في أعماله في ظل احترام القوانين المسطرة لهذا التنظيم.

- أقلية من أفراد عينة البحث 15 عضوا (أي نسبة 13 %) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال لا ينطلقون في أعمالهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وسنبين من خلال الاجابة على السؤال رقم (47) الأسباب التي أدت بهم الى مثل هذه الاجابة.

- <u>السؤال رقم (47) - :</u> في حالة الاجابة بلا لماذا؟..........

أجاب عن هذا السؤال الـ 15 عضوا الذين ذكروا بأن أعضاء مجلس العمال لا ينطلقون في آداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا ، فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهي كالتالي :-

<u>المحور الأول : -</u> أجاب 5 أعضاء (أي نسبة 38 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الأول ، بأن أعضاء مجلس العمال لا ينطلقون في آداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، لأنه خلال تلك الفترة انتقلنا من فرع نقابي الى مجلس عمال ، وهذا أدى الى وجود نوع من المشاكل ، فكان بعض أعضاء هذا المجلس يتهمون بعض الأعضاء الآخرين بأنهم يعملون لصالح الادارة وضد العمال لأنهم يتكلمون عن الانتاج ، ونفس هذه الاجابة ذكرها 3 أعضاء (أي نسبة 14 %) من بين مجموع أعضاء المجلس الثاني .

المحـــور الثانـــي :ـ أجـاب 3 أعضـاء (أي نسبة 7٪) من بين مجموع أعضـــاء المجلس الثالث المستجوبيـــن ، بأن أعضـــاء مجلس العمال لا ينطلقون في أداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، لأن بعضهـــم يجهل القوانيـن نتيجـــة لضعف مستوى تكوينهم السياسي ولقلـة الخبرة ، وهـذا يؤدي الى الوقـوع في الأخطاء كأن يعضي ممثـل (او بواحش) العمال على عقاب أحــــد العمال دون الرجوع الى القوانيـن ، والتي تتطلب مثلا استدعاء العامل واستجوابه .

ـ المحـور الثالــث :ـ 4 أعضـاء (أي نسبـة 10٪) من بين مجموع أعضـاء المجلس الرابـع المستجوبيـن ، أجابوا بأن أعضـاء مجلس العمال لا ينطلقون في أداء مهامهـم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكـي للمؤسسات ، ويرجعـون ذلك الى عدم وجود دورات تكوينيـة لأعضـــاء المجلس، ولانعدام أيضـا وثائق التسييـر الاشتراكـي للمؤسسات، حيث لا يوجـد لدى المجلس الحالي نسخة من ميثـــاق التسيير الاشتراكـي للمؤسسات، ويذكـرون أنهـم طلبوا تلك الوثائق من الاتحـــاد الولائي ومـن المركزيـة النقابيـة ، لكنها لم ترسلهـا اليهـم ، هذا بالاضافـــة الى أن أعضـــاء هذا المجلس لا يحترمـون الاجتماعات المسطرة للمجلس، نظـــرا لكثــــرة الغيابــــات .

ـ السـؤال رقم (48) :ـ هل ترى بأن عضـويتك في مجلس العمال قد زادت من وعيـك الفكـري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ؟ نعـــم ـ لا .

أجـاب عن هذا السـؤال جميـع أفراد عينـة البحث الـ 119 عضــــوا (أي نسبـة 100 ٪) وذكـروا بأن عضويتهـم في مجلس العمال قد زادت من وعيهـــم الفكـري والسياسي والاقتصادي والاجتماعـــي .

- السؤال رقم (49) : - وفي حالة الاجابة بنعم أذكر كيف كان ذلك ؟

.............»

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا (أي نسبه 100٪) ، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا ، فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محور رئيسي لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهي كما يلي : -

- المحور الرئيسي : - أجاب كل أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا في المجالس الأربعة ، بأن عضويتهم في مجلس العمال قد زادت من مستوى وعيهم وتكوينهم الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ، لأن النقابة مدرسة لتكوين الرجال ، ويقول أعضاء المجلس الأول أنهم من خلال عضويتهم أصبحوا يناقشوا قضايا الانتاج ، وبرامج الانتاج وكيفية تحقيقها ، ويرون أن كل هذه المفاهيم تبسطت لديهم ، حيث لم يكن ~~يكونوا~~ لديهم أية معلومات في هذا المجال ، أما أعضاء المجلس الثاني والثالث المستجوبون فيرون أنهم تكونوا من خلال اطلاعهم يوميا على القوانين والمراسيم ، وكذا من خلال اللقاءات ، والاتصال ، والحوار سواء من خلال عقد الملتقيات التكوينية الولائية والجهوية والوطنية ، أو من خلال الاحتكاك في المركب بمختلف المستويات من خلال الاجتماعات والجمعيات العامة للعمال ، ويذكرون أنه بممارستهم لهذا التنظيم أصبحوا لا يفكرون في التوظيف ، بل أصبحوا يشاركون في رسم سياسة البلاد الاقتصادية ، من خلال وعيهم بأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات . ويؤكدون أنهم عطوا ~~على~~ خلق عادات للمجلس الذي تعلموا فيه ما لم يتعلموه في الحياة الأخرى أو حتى في الجامعة بالنسبة للجامعيين منهم .

- أما أعضاء المجلس الرابع خاصة الذين كانوا أعضاء في مجالس أخرى ، فيرون أنهم تكونوا سياسيا واقتصاديا ، وقد أفادتهم كثيرا عضويتهم في مجلس العمال ، حتى بالنسبة لعلاقاتهم الاجتماعية ، والتعامل مع العمال أو مع الناس عموما ، فقد تلقوا نوعا من الترقية بهذه العضوية ويؤكدون أن النقابة مدرسة حقيقية لتخرج الكفاءات العمالية ؛ الا أنهم يشيرون الى قلة الدورات التكوينية التي نقصت كثيرا على ماكانت عليه خلال فترة المجلسين الثاني والثالث ، ان لم نقل أنها انعدمت تماما ، فهي تعمل على توسيع مدى الادراك الفكري للعامل وتفتحه على أمور يجهلها في السياسة والاقتصاد .

- السؤال رقم (50) : «في حالة الاجابة بلا أذكر لماذا ؟ ....»

نظرا لأنه لم يكن هناك أي مجيب بلا ، فاننا لم نسجل أي اجابة بخصوص هذا السؤال .

- السؤال رقم (51) - : «هل المجلس العمالي يعبّر عن الديمقراطية العمالية ؟ فعلا - نوعا ما - لا »

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا في المجالس الأربعة ، وكانت اجاباتهم موزعة كالتالي : -

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	3	%23ر07	14	%63ر64	28	%66ر67	15	%35ر72	60	%50ر42
نوعا ما	9	%69ر23	6	%27ر27	11	%26ر19	18	%42ر86	44	%36ر98
لا	1	%7ر70	2	%9ر09	3	%7ر14	9	%21ر42	15	%12ر60
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

جدول رقم (51) يبين مدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية من خلال رأي أعضاء عينة البحث.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي : -

- أغلب أفراد عينة البحث 60 عضوا (أي نسبة 50 %) من بين مجموع عينة البحث أجابت بأن مجلس العمال يعبر عن الديمقراطية العمالية ومعظم هؤلاء متواجدين في المجلس الثاني (14 عضوا (أي نسبة 64 %) وفي المجلس الثالث 28 عضو (بنسبة 67 %)، ويرى هؤلاء أنهم كانوا يمشون على تطبيق مبدأ في التسيير الاشتراكي

للمؤسسات على مراحل ، لأنه فعلا وسيلة

للوصول الى الديمقراطية العمالية من خلال اعطائه الحق للعامل في المشاركة ، في التسيير والمراقبة في العمل ، وبالتالي جعله واعي بكل مراحل تطور التنمية في البلاد ، ويرى بعض هؤلاء الأعضاء خاصة في المجلس الثالث أنهم كانوا يمطلون على تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يحدهم بالاستشارة فقط ، فلما أرادوا أن يعملوا على فرض رأيهم وتجاوز هذه الاستشارة رفضهم الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب ، وتم عزلهم من المجلس كما يرون ذلك.

- نسبة لا بأس بها من عينة البحث 44 عضوا (أي نسبة 37٪ ≃) من بين مجموع عينة البحث أجابت بأن مجلس العمال يعبر نوعا ما عن الديمقراطية العمالية ، ومعظم هؤلاء كانوا يمثلون أغلبية المجلس الأول 9 أعضاء (أي نسبة 63٪) ، والمجلس الرابع 18 عضوا (أي نسبة 43٪ ≃) ، ويرى هؤلاء أن ذلك يرجع الى وجود بعض النقائص الميدانية كعمل لجنة الترشيحات ، التي لوحظ ضعف في اختيارها للأعضاء ، خاصة بعدم اجابتها على الملفات التي ترفضها بتوضيح السبب ، ويذكرون أن هناك مشاكل مفتعلة للحد من عمل المجلس ونشاطاته.

أقلية من عينة البحث 15 عضوا (أي نسبة 13٪ ≃) من بين مجموع عينة البحث ، أجابت بأن مجلس العمال لا يعتبر عن الديمقراطية العمالية ، وكان معظم هؤلاء متواجدين في المجلس الرابع 9 أعضاء (أي نسبة 21٪) و3 أعضاء (أي نسبة ٦٠٪) في المجلس الثالث ، ويرجعون ذلك الى ضعف تكوين المنتخبين الذين لا يستطيعون مناقشة الادارة في أمور التسيير ، وكذا خطأ لجنة الترشيحات المفتعل أحيانا باختيارها لأعضاء بعيدين كل البعد عن النشاطات النقابية ، اضافة الى كون رأي المجلس استشاري فقط.

- لمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق .

_ تفريغ سوسيولوجي لأجوبة هذا السؤال : _

وكي تكون دراستنا سوسيولوجيا حقا ، سنقوم بربط أجوبة هذا السؤال ببعض البيانات التي تتعلق بالجانب السوسيومهني لأفراد عينة البحث .

1 _ حسب المستوى التعليمي : _ في هذه النقطة نحاول أن نربط أجوبة هذا السؤال بالمستوى التعليمي لأفراد عينة البحث ، حتى نتعرف على اجابتهم باختلاف مستوياتهم التعليمية ، وذلك للوقوف على مدى ما للمستوى التعليمي أو عدمه من تأثير على تحليل بعض المواقف الموجودة بالمنشأة ، خاصة فيما يتعلق بمدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية ، وهذا سنعرفه من خلال اجابات أعضاء عينة البحث ، كالتالي : _

مدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية	فعـــــلا		نوعا مـــــا		لا		المجمـــــوع	
المستوى التعليمـــي	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمـــــي	/	/	/	/	/	/	/	/
يقرأ ويكتـــب	1	%1ر67	8	%18ر18	5	%33ر33	14	%11ر77
ابتدائـــــي	9	%15	5	%11ر36	2	%13ر34	16	%13ر44
متوســـط	20	%33ر33	18	%40ر91	5	%33ر33	43	%36ر13
ثانـــــوي	25	%41ر67	10	%22ر73	3	%20	38	%31ر93
عـــال	5	%8ر33	3	%6ر82	/	/	8	%6ر73
المجمـــوع	60	%100	44	%100	15	%100	119	%100

- جدول رقم (52) يبين مدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العماليه من خلال رأي أفراد عينة البحث، تبعـــا للمستويات التعليميـــة.

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلـــي : -

- أغلب الأعضاء الذين أجابوا بأن مجلس العمال يعبر فعلا عن الديمقراطية العمالية كان لهم مستوى التعليم الثانوي 25 عضوا (أي نسبة 42٪ تقريبا)، ثم تليها مباشرة فئة الأعضاء الذين لهم مستوى التعليم المتوسط، 20عضوا (أي نسبة 33٪).

- معظم الأعضاء الذين أجابوا بأن مجلس العمال يعبر نوعاما عن الديمقراطية العمالية كان لهم مستوى التعليم المتوسط 18 عضوا (أي نسبة 41٪ تقريبا)، ثم تليها مباشرة فئة الأعضاء الذين لهم مستوى التعليم الثانوي 10 أعضاء (أي نسبة 23٪ تقريبا).

- اكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن مجلس العمال لا يعبر عن الديمقراطية العمالية كانوا من الذين يحسنون القراءة والكتابة وكذا من الذين لهم مستوى التعليم المتوسط، حيث بلغت نسبة كل منهما (33٪).

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق.

2 - حسب الأقدمية : - في هذه النقطة نحاول أن نربط أجوبة هذا السؤال بالأقدمية حتى نتعرف على أجوبة أفراد عينة البحث تبعا للأقدميتهم وذلك للوقوف على مدى ما للأقدمية من تأثير على تحليل بعض المواقف الموجودة بالمنشأة، خاصة فيما يتعلق بمدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية، وهذا ما سنعرفه من خلال اجابات أعضاء عينة البحث وهي كالتالي : -

مدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية	فعـــــلا		نوعا مـــــا		لا		المجمـــــوع	
مدة الأقدميـــة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
من 1 – 3 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/
4 – 6 سنوات	/	/	/	/	/	/	/	/
7 – 9 سنوات	3	%5	2	%4ر55	/	/	5	%4ر20
10 – 12 سنة	17	%28ر33	9	%20ر45	4	%26ر67	30	%25ر21
13 – 15 سنة	16	%26ر67	13	%29ر54	3	%20	32	%26ر90
16 – 18 سنة	22	%36ر67	18	%40ر91	7	%46ر67	47	%39ر49
19 سنة فأكثر	2	%3ر33	2	%4ر55	1	%6ر66	5	%4ر20
المجمـــــوع	60	%100	44	%100	15	%100	119	%100

– جدول رقم (53) يبين مدى تعبير مجلس العمال عن الديمقراطية العمالية من خلال رأي أفراد عينة البحـــــث ، تبعا للأقدميـــــة .

ما يمكن تسجيله عنه ، من خلال ملاحظتنا لهذا الجدول ما يلـــــي :–

– أغلبية أفراد عينة البحث الذين أجابوا بأن مجلس العمال يعبر فعلا عن الديمقراطية العمالية

كانت أقدميتهم تتراوح بين 16 ـ 18 ، 22 عضوا (أي نسبة 37٪ ≃) ،
ثم تأتي بعدها فئة 10 ـ 12 سنه 17 عضوا (نسبة 28٪)

ـ معظم الأعضاء الذين أجابوا بأن مجلس العمال يعبر نوعا ما عن الديمقراطية العمالية كانت أقدميتهم تتراوح بين 16 ـ 18 سنه 18 عضوا (أي نسبه 41٪ ≃) ، ثم تليها مباشره فئة 13 ـ 15 سنه ، 13 عضوا (أي نسبه 30٪ ≃) .

ـ أكثرية الأعضاء الذين أجابوا بأن مجلس العمال لا يعبر عن الديمقراطية العمالية كانت أقدميتهم تتراوح بين 16 ـ 18 سنه ، 7 أعضاء (أي نسبه 47٪ ≃)

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق .

<u>ـ السؤال رقم (52) :</u> "هل شاركت في احدى ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟
نعم ـ لا ."

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى المشاركة في ندوات الت ش م.	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	2	15ر38 %	16	72ر73 %	3	7ر14 %	3	7ر14 %	24	20ر16 %
لا	11	84ر62 %	6	27ر27 %	39	92ر86 %	39	92ر86 %	95	79ر84 %
المجموع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

– جدول رقم (54) يبين مدى مشاركة أعضاء عينة البحث في ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

– أغلبية أفراد عينة البحث لم تشارك في احدى ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات 96 عضوا (أي نسبة 80 %)، وكان أغلب هؤلاء لا متواجدون في المجالس الثالث 39 عضو (أي نسبة 93 %) والرابع 39 عضوا (أي نسبة 93 %)، والمجلس الأول 11 عضو (أي نسبة 85 %).

– أقلية أفراد عينة البحث شاركت في احدى ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات 24 عضوا (أي نسبة 20 %) وكان أغلب هؤلاء 16 عضوا متواجدون في المجلس الثاني.

- السؤال رقم (53) : أي الندوات شاركت فيها ؟ الأولى - الثانية - الثالثة - الرابعة - الأولى والثانية - الأولى والثالثة - الأولى والرابعة - الثانية والثالثة - الثانية والرابعة - الثالثة والرابعة .

أجاب عن هذا السؤال جميع الأعضاء الذين ذكروا بأنهم شاركوا في احدى ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات، 24 عضوا ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

الندوات المشارك فيها	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الأولــــــى	/	/	1	6ر25%	/	/	/	/	1	4ر16%
الثانيـــــة	/	/	2	12ر5%	/	/	/	/	2	18ر34%
الثالثـــــة	/	/	8	50%	1	33ر33%	/	//	9	37ر51%
الرابعـــــة	/	/	/	/	/	//	1	33ر33%	1	4ر16%
الأولى والثانية	/	/	/	/	/	//	/	/	//	/
الأولى والثالثة	/	/	/	/	/	//	/	/	//	/
الأولى والرابعة	/	/	/	/	/	//	/	/	//	/
الثانية والثالثة	/	/	1	6ر25%	/	//	/	//	1	4ر16%
الثانية والرابعة	/	/	/	/	/	/	/	/	//	/
الثالثة والرابعة	2	100%	4	25%	2	6ر67%	2	66ر67%	10	41ر67%
المجمـــوع	2	100%	13	100%	3	100%	3	100%	24	100%

- جدول رقم (56) يبين مدى المشاركة في ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالنسبة لأعضاء عينة البحث. وأي الندوات المشارك فيها

يتبين لنا من هذا الجدول مايلي :-

- أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأنهم شاركوا في احدى أو بعض ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات كانوا أعضاء في المجلس الثاني 16 عضوا (أي نسبة 100 ٪) ، وكان أغلبية هؤلاء قد شاركوا في الندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات 8 أعضاء (أي نسبة 50 ٪) وقد كانت نتائج هذه الندوة في مستوى طموحات ممثلي العمال كما يذكرون

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول السابق .

- السؤال رقم (54) :- «إذا كنت قد شاركت في الندوة الرابعة ، ما رأيك في النتائج المتوصل اليها خلال هذه الندوة؟ »

أجاب عن هذا السؤال جميع الأعضاء الذين شاركوا في الندوة الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ال 11 عضوا (أي نسبة 100 ٪) ، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا ، فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محور رئيسي لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهي كما يلي :-

- المحور الرئيسي :- أجاب ال 11 عضوا في المجالس الأربعة والذين سبق أن شاركوا في الندوة الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات فقط أو بالاضافة إلى بعض الندوات السابقة ، بأن نتائج هذه الندوة كانت تقريبا عبارة عن شكليات فقط رغم أن تقارير كل الولايات عبرت بصدق على أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ لا رجعة فيه ، كما أكدت ذلك توصيات الندوة ، الا أن القرار السياسي لم يدعم بقرارات ادارية ، ولم يكن أي اعلام بما دار خلال هذه الندوة .

- السؤال رقم (54) :- ما رأيك في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات ؟ ..

....

أجاب عن هذا السؤال كل أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا ، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا ، فإننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهي كالتالي : -

- المحور الأول : - أجاب أغلبية أفراد عينة البحث بأن سياسة اعادة هيكلة المؤسسات هي عملية حسنة ، وكان هؤلاء 101 عضوا (أي نسبة 85%) من بين مجموع عينة البحث الـ 119 عضوا ، وهذه الأغلبية تمثل معظم أعضاء المجلس الأول 9 أعضاء (أي نسبة 69 %) ، ومعظم أعضاء المجلس الثاني 16 عضوا (أي نسبة 73 %) ، ومعظم أعضاء المجلس الثالث 37 عضوا (أي نسبة 88 %) ومعظم أعضاء المجلس الرابع 39 عضوا (أي نسبة 93 %) وذكر هؤلاء أنها حسنة من ناحية التحكم والفعالية ، لأنها تسمح بالمراقبة بكل سهولة وتحديد المسؤوليات أكثر ، باتخاذ الإجراءات في عين المكان والعمل على عدم تراكم المشاكل ، ولتفادي التبذير ، وأيضا من أجل تحقيق التوازن الجهوي ، فهي عامل ايجابي لتسهيل الأعمال في الوحدات الانتاجية ، لأن الكثافة لا تسمح بالمراقبة والتحكم ، وبتقريب الادارة من مكان العمل يصبح هناك اهتمام أكثر بالانتاج .

المحور الثاني :- أقلية من عينة البحث 12 عضوا (أي نسبة 10 %) أجابت بأن الرأي في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات غير واضح بعد .

المحور الثالث :- نسبة ضئيلة من عينة البحث 6 أعضاء (أي نسبة 5 %) ، لم يكن لها أي اجابة عن هذا السؤال .

ولمزيد من التفصيل راجع الجدول رقم (54) بالملاحق .

- السؤال رقم (56) : "إذا كانت لديك أقوال أخرى فاذكرها ؟ ...."

أجاب عن هذا السؤال 95 عضواً من المجالس الأربعة بالنسبة لعينة البحث أما بقيتها أي 2 عضوا فقد أجابوا بأنه ليس لديهم أقوال أخرى ، ونظراً لكون هذا السؤال مفتوحاً ، فقد قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي : -

المحور الأول : - أجاب 15 عضواً (أي نسبة 16%≃) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضواً بأن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ثورة اقتصادية واجتماعية وثقافية لترقية العامل ، فلا بد من تدعيمه، كان من بينهم 3 أعضاء في المجلس الأول ، وعضو واحد في المجلس الثاني ، وعضوان في المجلس الثالث ، و9 أعضاء في المجلس الرابع .

- المحور الثاني : - أجاب 15 عضواً (أي نسبة 16%≃) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضواً ، بأنه لا بد من ضرورة حماية المنتخب حتى يقوم بأعماله بأحسن ما يكون كان من بينهم 6 أعضاء من المجلس الأول ، وعضوان من المجلس الثاني ، وعضوان من المجلس الثالث ، و5 أعضاء من المجلس الرابع .

- المحور الثالث : - أجاب 18 عضو (أي نسبة 19%) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضواً ، بأن عمل لجنة الترشيحات ليس في مستوى اختيار مترشحي مجلس العمال كان من بينهم عضواً واحد في المجلس الأول ، 4 أعضاء في المجلس الثاني ، 9 أعضاء في المجلس الثالث ، و4 أعضاء في المجلس الرابع .

المحور الخامس : أجاب عضوان (أي نسبة 2%) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضواً ، بأن الانخراطات النقابية ضعيفة لعدم التمثيل الحقيقي وقد كان عضو منهما في المجلس الاول ، والآخر عضو في المجلس الثاني .

المحور السادس : أجاب 8 أعضاء (أي نسبة 8%) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ95 عضواً ، بأن هناك عملية تجاوز أو اضعاف من عمل المجالس العمالية ، كان من بينهم عضو في المجلس الاول ، وعضوان في المجلس الثاني ، وعضو واحد في المجلس الثالث ، و4 أعضاء في المجلس الرابع .

المحور السابع : أجاب 6 أعضاء (أي نسبة 6%) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ95 عضواً ، بأن المركزية النقابية ليست في مستوى العمل النقابي وكذا الاتحاد الوطني ، وقد كان 4 أعضاء منهم في المجلس الثالث وعضوان في المجلس الرابع

المحور الثامن : أجاب عضو واحد (أي نسبة 1%) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ95 عضواً ، بأن هناك نقص في الاتصال بين النقابيين في المؤسسات الوطنية لتبادل الآراء وقد كان عضواً في المجلس الثالث .

ـ المحور التاسع : ـ أجاب عضوا واحد (أي نسبه 1 ٪) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأنه بالحوار تحل المشاكل بخلاف وجود صراعات.

ـ المحور العاشر : ـ أجاب عضوان (أي نسبة 2 ٪) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأن الاعلام ضعيف في المركب ، وقد كان عضو منها في المجلس الثالث ، والآخر عضو في المجلس الرابع.

ـ المحور الحادي عشر : ـ أجاب عضو واحد (أي نسبه 1 ٪ من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأنه الوجود العديد من المشاكل الاجتماعية للعمال ، لم تحل وقد كان عضوا في المجلس الرابع.

ـ المحور الاثني عشر : ـ أجاب عضوان (أي نسبة 2 ٪) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأن مستوى الوعي العمالي مرتفع ولا يمكن للمنتخب أن يتلاعب على العمال ، ولهذا المصارحة مع العمال هي الحل الأجدي والأنفع ، وقد كانا أعضاء في المجلس الرابع.

ـ المحور الثالث عشر : ـ أجاب (3 أعضاء (أي نسبه 3 ٪) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأنه يوجد في المركب مشكل الجهوية والمحسوبية ، وقد كان عضو منهم في المجلس الثالث ، وعضوان في المجلس الرابع.

ـ المحور الرابع عشر : ـ أجاب عضوان (أي نسبه 2 ٪) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأنه لا بد من ضرورة اهتمام الباحثين بمثل هذه المواضيع ، وقد كان عضو منهما في المجلس الثالث ، والاخر عضو في المجلس الرابع.

عشر
- المحور الخامس :- أجاب عضوان (أي نسبة 2 ٪) من بين مجموع المجيبين عن هذا السؤال الـ 95 عضوا ، بأنه لا بد من ضرورة فتح المجال أمام الاطارات الجزائرية لفرض نفسها في الميدان ، وقد كان عضو منها في المجلس الثالث ، والآخر عضو في المجلس الرابع.

- نتائج الفصل الحادي عشر :- النتائج التي توصلنا اليها من خلال تفريغنا وتحليلنا لبيانات الباب الرابع المتعلق بالبيانات العامة، وكانت كالتالي :-

1 - أغلبية أعضاء عينة البحث 97 عضوا (أي نسبة 82٪) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة، وكانت هذه النسبة موزعة على أغلبية أعضاء المجالس الأربعة ، ويذكر هؤلاء أنه رغم وجود هذه المضايقات في المجالس الأربعة ، الا أنه لا يمكن تعميمها على كل أعضاء المجالس.

2 - أقلية من عينة البحث 22 عضوا (أي نسبة 18٪) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال لا يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة.

3 - وقد أرجع أغلبية أعضاء المجلس الأول 10 أعضاء (أي نسبة 77٪) الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة الى ضعف مستوى التكوين لدى بعض ممثلي العمال ، خاصة وأن التجربة كانت حديثة ، ولأنهم كانوا لا يستطيعون اقناع مسؤوليهم الاداريين بعظمهم كممثلي عمال ، ومن هنا يلجأ المسؤول الاداري الى استعمال سلطة الادارية أما أغلب أعضاء المجلس الثاني 17 عضوا (أي نسبة 77٪) الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الاداره فقد ردوا ذلك الى أنه في حالة وجود عضو ناشط وفي مستوى العمل النقابي يكونوا له عراقيل حتى يحدوا من نشاطه . وأما أغلب أعضاء المجلس الثالث 35 عضوا

(أي نسبة 83٪) الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة فانهم يرجعون ذلك خاصة خلال فترة عمل المجلسات الثاني والثالث الى عمل هذان المجلسان على تطبيق القوانين ، خاصة قانون التسيير الاشتراكي للموءسسات ،وقد تعدى الأمر الى وجود بعض الضغوط الأخرى، من الاتحاد الولائي والاتحاد الاقليمي على أعضاء المجلس، ضف الى ذلك أن المسيرين يعتبرون أن قضاء نصف ساعة لتوعية العمال تضييع وقت، وهذا راجع لنقص وعيهم النقابي والسياسي ، لأنه بالتوعية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية يعمل العمال على رفع الانتاج وتحسينه بمعرفتهم أهمية ذلك سياسيا واقتصاديا ، وقد ذكر هوءلاء أيضا ،أن بعض ممثلي العمال يتعرضون لمضايقات من طرف المسوءولين الاداريين أيضا نتيجة لكثرة طرح المشاكل ،وقد يصل الأمر بالمسوءولين الاداريين الى عدم تنقيط أو ترقية ممثل العمال ، أو لأنهم يعتبرون أن العمل النقابي والنشاطات في مجلس العمال شيء تافه وغير معترف به في نظر بعض الاداريين ، فيوءدي بهم الأمر الى عدم السماح لبعض ممثلي العمال بالنشاط وقت العمل ، خلال فترة عمل هذا المجلس،وأما أغلبية أعضاء المجلس الرابع 35 عضوا (أي نسبة 83٪) الذين أجابوا بأن أعضاء المجلس العمال يتعرضون لمضايقات ، فانهم يرون بأن العضو الناشط يلصقون به اتكات ETIQUETTE للمرقلة عن العمل وللحد من دور الايجابي في مجلس العمال ، ويرون أن بعض ممثلي العمال قد يتسببوا في ذلك كأن يتجاوزا اختصاصاتهم ،أو للتهرب من العمل باسم العمل النقابي .

4 ـ أما الأقلية التي أجابت بأن أعضاء مجلس العمال لا يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة 22 عضوا (16٪) فقد أرجع 8 أعضاء منهم ذلك الى أنه كان هناك نوع من الاحترام والهيبة للعمل النقابي وقد كان 3 أعضاء منهم من المجلس الأول ، و5 أعضاء من المجلس الثاني ، وقد أرجع 7 أعضاء من المجلس الثالث ذلك الى أن الممثل الكفء يحترمه المسؤولين الاداريين ، أما ال 7 أعضاء الآخرين في المجلس الرابع فقد أرجعوا ذلك الى أن الادارة حاليا واعية بكل ما نعلمه وهي المسيطرة على الوضع ولم يعد هناك صراع بين المجلس والادارة .

5 ـ أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من الادارة كان لهم مستوى التعليم المتوسط 35٪ ثم تأتي بعدها فئة الأعضاء الذين لهم مستوى التعليم الثانوي 32٪ وهي على التوالي 35٪ ، 32٪ ، وكانت أقدميتهم تتراوح بين 16 ـ 18 سنة ، و 10 ـ 12 سنة .

6 ـ أما الأقلية التي أجابت بأن أعضاء مجلس العمال لا يتعرضون لمضايقات فقد كان لأغلبهم مستوى التعليم المتوسط (41٪) ثم تليها فئة الأعضاء الذين لهم مستوى التعليم الثانوي (32٪) وكانت أقدميتهم تتراوح بين 13 ـ 15 سنة بنسبة 36٪ ، و16 ـ 18 سنة بنسبة 36٪

7 ـ أغلب أفراد عينة البحث 104 عضوا (أي نسبة 87٪) أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال ينطلقون في آداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الا أن أغلب أعضاء المجلس الأول 8 أعضاء (أي نسبة 62٪) يذكرون أنه كانت بجانب ذلك أخطاء ، لأن مرحلة عملهم كانت مرحلة تجريبية ، وأضاف أغلب أعضاء المجلس الرابع 38 عضوا (أي نسبة 90٪) أنه خلال فترة انتخابهم هناك

بعض الخلل في تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ويدللون على ذلك بأن رئيس مجلس العمال لم يعد ينتخب كل سنة بعد تقييم أعمال المجلس السنوي ويرون أن هذا الخطأ يرجع الى المسؤولين في الاتحاد الاقليمي والاتحاد الولائي .

8 ـ كل أفراد عينة البحث 119 عضوا (أي نسبة 100 ٪) ذكروا بأن عضويتهم في مجلس العمال قد زادت من وعيهم الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ، لأن النقابة مدرسة لتكوين الرجال .

راجع السؤال رقم (47) لمزيد من التفصيل .

9 ـ أغلب أفراد عينة البحث 60 عضوا (أي نسبة 50 ٪) أجابت بأن مجلس العمال يعبر فعلا عن الديمقراطية العمالية ، وكان معظم هؤلاء الأعضاء متواجدون في المجلس الثاني والثالث والرابع وقد كان لأغلب هؤلاء مستوى التعليم الثانوي 25 عضوا (أي نسبة 42 ٪ ≃) ومستوى التعليم المتوسط 20 عضوا (أي نسبة 33 ٪) ، وأقدمية أغلبهم تتراوح بين 16 ـ 18 سنة ، 22 عضوا (أي نسبة 37 ٪ ≃) ، و10 ـ 12 سنة ، 17 عضوا (أي نسبة 28 ٪)

10 ـ نسبة لا بأس بها من عينة البحث 44 عضوا (أي نسبة 37 ٪ ≃) ، أجابت بأن مجلس العمال يعبر توعا ما عن الديمقراطية العمالية ، وكانت أغلبية هؤلاء متواجدون في المجلس الأول 9 أعضاء (أي نسبة 69 ٪) ، والمجلس الرابع 18 عضوا (أي نسبة 43 ٪ ≃) وقد تكلم هؤلاء عن سوء عمل لجنة الترشيحات في بعض الأحيان ، وكذلك هناك بعض المشاكل المفتعلة للحد من عمل أو نشاط بعض الأعضاء ، وقد كان لأغلب هؤلاء 18 عضوا (أي نسبة 41 ٪ ≃) مستوى التعليم الثانوي ، وأقدمية أغلبهم تتراوح بين 16 ـ 18 سنة ، 18 عضوا (أي نسبة 41 ٪ ≃) ، و13 ـ 15 سنة ، 13 عضوا (أي نسبة 30 ٪ ≃) .

11 ـ أقلية من عينة البحث 15 عضوا (أي نسبة 13٪) أجابت بأن مجلس العمال لا يعبر عن الديمقراطية العمالية ، كان أغلبها 9 أعضاء (أي 21٪) متواجدون في المجلس الرابع ، رغم كان أغلب هؤلاء من الذين يحسنون القراءة والكتابة (33٪) ، وأيضا من الذين لديهم مستوى التعليم المتوسط (33٪) وأقدمية أغلبهم تتراوح بين 16 ـ 18 سنة ، 7 أعضاء (أي نسبة 47٪)

12 ـ أغلب أفراد عينة البحث 95 عضوا (أي نسبة 80٪) ، لم تشارك في احدى ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

13 ـ أقلية من أفراد عينة البحث شاركت في احدى أو بعض ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات 24 عضوا (أي نسبة 20٪) ، وقد كان أغلب هؤلاء 16 عضوا ، أعضاء في المجلس الثاني ، وقد شارك معظم هؤلاء الأقلية 8 أعضاء في الندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

14 ـ أجاب 11 عضوا في المجالس الأربعة ، والذين سواء شاركوا في الندوة الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات فقط أو بالاضافة الى بعض الندوات السابقة ، بأن نتائج هذه الندوة كانت عبارة عن شكليات فقط رغم أن كل تقارير الولايات عبرت بصدق ، على أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ لا رجعة فيه ، كما أكدت توصيات الندوة ذلك الا أن القرار السياسي لم يدعم بقرارات ادارية ، ولم يكن أي اعلام بقرار خلال هذه الندوة.

15 ـ أجاب أغلب أعضاء عينة البحث 101 عضوا (أي نسبة 85٪) ، أن سياسة اعادة هيكلة المؤسسات هي عطية حسنة من ناحية التحكم والفعالية ، لأنها تسمح بالمراقبة بكل سهولة ، ولتحديد المسؤوليات أكثر ، باتخاذ الاجراءات في عين المكان والعمل على عدم تراكم المشاكل.

ولتفادي التبذير، وأيضا من أجل تحقيق التوازن الجهوي ، فهي عامل ايجابي لتسهيل الأعمال في الوحدات الانتاجية ، لأن الكثافة لا تسمح بالمراقبة والتحكم ، وبتقريب الادارة من مكان العمل يصبح هناك اهتمام أكثر بالانتاج .

16 ـ أكثرية أفراد عينة البحث يؤكدون بأن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو عبارة عن ثورة اقتصادية واجتماعية وثقافية لترقية العامل فلا بد من تدعيمه .

17 ـ أغلبية أفراد عينة البحث يطالبون بضرورة حماية المنتخب .

18 ـ معظم أفراد عينة البحث ذكروا بأن عمل لجنة الترشيحات ليس في مستوى اختيار مترشحي مجلس العمال .

19 ـ أغلبية أفراد عينة البحث أجابوا بأنه هناك نقص في التكوين السياسي والاقتصادي لبعض المنتخبين ، وكذا بعض المسيرين ، مما يخلق صعوبة في العلاقات بين أعضاء المجلس والادارة .

20 ـ نسبة لا بأس بها من أفراد عينة البحث ذكروا بأن هناك تجاوز أو ضعاف من عمل المجالس العمالية وقد كان أغلبها موجود في المجلس الثالث والرابع .

نتائج عامة.

النتائج العامة للاستقصاء، ومدى تحقق الافتراضات.

بعد قيامنا بتحليل البيانات ننتقل لنعطي النتائج العامة لدراستنا الميدانية، ونتبين مدى تحقق الفرضيات.

I - النتائج العامة للدراسة الميدانية : نعرض ما توصلنا اليه من نتائج عامة تبعا لعدد المحاور.

I 1 - بالنسبة للبيانات السوسيومهنية لأفراد عينة البحث :-

I 1 1 - أكثرية أفراد عينة البحث كانوا من الشباب وقت ترشيحهم لعضوية مجلس العمال، بالنسبة للمجالس الأربعة.

I 1 2 - معظم أفراد عينة البحث من أصل جغرافي لولاية عنابة قبل التقسيم الاداري لسنة 1984، حيث كانت الطارف تابعة لها.

I 1 3 - أغلبية أفراد عينة البحث هم من المتزوجين.

I 1 4 - معظم أفراد عينة البحث من المتعلمين على اختلاف المستويات التعليمية، والمستويات التعليمية هذه بدأت ترتفع من مجلس لآخر، خاصة المستويين المتوسط والثانوي.

I 1 5 - أغلبية أفراد عينة البحث لها مستوى التعليم المتوسط، بالنسبة للمجالس الأول، الثاني، والثالث، أما أغلبية أعضاء المجلس الرابع فكان لهم مستوى التعليم الثانوي.

I 1 6 - معظم أفراد عينة البحث كان عدد أولادهم يتراوح بين 3 - 4 أولاد، وكانت أكبر نسبة في هذه الفئة موجودة في المجلس الرابع.

7.1 - أقليـة من عينة البحث تكفـل أشخاص آخريـن بالاضافة الى أسرهـم ، (أي الزوجة والأبناء) .

8.1 - أغلـب أفراد عينة البحث يسكنـون في حي سيدي عمار والشعيبـة .

9.1 - كـل أفراد عينة البحث لم يكونوا معنييـن بمطيـة القضاء على الأحياء الفوضويـة .

10.1 - معظـم أفراد عينة البحث أجابـوا بـأن نـوع مسكنهـم يتمثـل في شقـة في عمـارة تابعـة للولايـة .

11.1 - أغلـب أفـراد عينة البحث كـانت مـدة أقدميتهـم تتـراوح بيـن 16 - 18 سنة ثم بين 13 - 15 سنة .

12.1 - أغلـب المستجوبيـن في المجالس الأربعة هـم من العمـال المهنيـون ذوي التأهيـل .

13.1 - أغلـب أفـراد عينة البحث على اختلاف توزيعهـم على المجالـس الأربعة كـان لديهـم أكثر من نشـاط قبـل توليهـم عضوية أحـد المجالـس العماليـة .

14.1 - مـا يقارب نصف عينة البحث أعيد انتخابها لعضوية مجـالس أخـرى .

2آ - بالنسبة الى دوافع الترشيح لدى أفراد العينة، العلاقات والاتصال والاعلام بالمركب.

12آ - أغلب أفراد عينة البحث أجابوا بأن دافع ترشيحهم لعضوية مجلس العمال، انما هو من أجل الدفاع عن حقوق العمال ثم تأتي بعدها فئة الأعضاء الذين أجابوا بأن دافع ترشيحهم كان من أجل النضال وهؤلاء جميعا كانوا من الشباب ذوي التعليم المتوسط، والذين تتراوح أقدميتهم بين 16 - 18 سنة، ومهنتهم الحالية تتمثل في أنهم عمالا ذوي تأهيل، ومن الذين لديهم نشاطات نقابية ومناضلين في الحزب.

22آ - أكثرية أفراد عينة البحث في المجالس الأربعة أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لتحقيق أغراض شخصية، ويرون أن مثل هؤلاء قليلون، وقد كان لهذه الأكثرية مستوى التعليم المتوسط، وأقدميتهم تتراوح بين 16 - 18 سنة.

32آ - أقلية من أفراد عينة البحث ذكرت بأن هناك من يرشح نفسه بقصد الحصول على تكوين نقابي وسياسي، وهؤلاء كانوا من الذين لهم مستوى التعليم الثانوي، والذين تتراوح أقدميتهم بين 13 - 15 سنة.

42آ - أغلب أفراد عينة البحث أجابوا بأن لعلاقاتهم داخل المركب دور في ترشيحهم لعضوية مجلس العمال، وكان هؤلاء يمثلون الأغلبية أيضا في المجلس الثاني والثالث والرابع، وذكروا بأن هذه العلاقات تخضع للصداقة.

2T 5 _ أقليـــة أفراد عينـــة البحث أجابت أنـــه ليس لعلاقاتهـــم في المركب دور في ترشيحهـم ، وكانت النسبة الكبرى فيهـا متواجدة فـــي المجلس الأول .

2T 6 _ أغلبيــة أفراد عينة البحث أجابوا بـأن طرق الاتصال بالعمــال تتمثـل في الاجتماعات ، وكذا عن طريـق ممثل العمال في الورشة وعن طريـق جريدة المنشـأة أو الصدى النقابي ، وهذه الأغلبيـة تنتمي الى المجلس الثانـي والثالـــث .

2T 7 _ أغلبية أعضـــاء المجلس الرابـــع أجابوا بـأن طرق الاتصال بالعمــال خلال فترة عمل هذا المجلس، انما هي عن طريق ممثل العمال في الورشة فقط .

2T 8 _ أغلب أفراد عينـــة البحث في المجالس ، الثانـي ، والثالث والرابـــع ، أجابوا بأن المواضيع التي يدور حولها النقاش أثناء الاتصال بالعمـــــال ، تتمثـل في أعمال اللجان الخمس التابعة للمجلس ويـركـزون خاصـــــة على عمـــل لجنـة الشؤون الاجتماعية والثقافيـــة .

2T 9 _ أقليــــة من أفراد عينة البحث أجابت بأن المواضيع التي كان يـدور حولها النقاش أثنـــاء الاتصـــال بالعمال ، كانت تتمثـل في العمل على توعية العمال بأهداف الانتاج ، وعلاج بعض المشاكل الاجتماعية والمهنية .

2T 10 _ أكثريـــة أعضـــاء عينة البحث في المجالس الأربعة أجابوا بان الاتصالات حسنـــة عمومـــا .

2T 11 _ أغلب أعضـاء عينـة البحث أجابوا بأن عمليـة توزيع الاعلام غير كافيــــة وينقصها التنظيـم ، وتتطلب المزيد من بـذل الجهد ، وكان أغلب هؤلاء أعضـــاء في المجلس الأول والثالث والرابــــــع .

I 2 12 _ أغلب أعضاء المجالس الثاني أجابوا بأن عطية توزيع الاعلام كانت جيدة عموما نظرا لما كان يقوم به أعضاء هذا المجلس من نشاطات اعلامية.

I 2 13 _ كل أفراد عينة البحث أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تحرير جريدة المنشأة، ورغم وجود جريدة الصدى النقابي خلال عمل المجلس الثاني.

I 2 14 _ معظم أفراد عينة البحث أجابوا بأن المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة، إنما تتمثل في أعمال اللجان التي ينص عليها قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وأعمال المجلس عموما، وهؤلاء منهم كل أعضاء المجلس الثاني أي 22 عضوا، وأغلب أعضاء المجلس الثالث والرابع.

I 2 15 _ كل أعضاء المجلس الأول أجابوا بأن المواضيع التي كانوا يتناولونها في جريدة المنشأة، كانت تتمثل في النشاطات النقابية بصفة عامة، حيث كان يطغى على عمل هذا المجلس العمل النقابي، بخلاف المشاركة في التسيير والرقابة في العمل.

I 3 _ بالنسبة للبيانات المتعلقة بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، والتجربة الحالية :_

I 3 1 _ كل أعضاء المجلس الأول المستجوبون، أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع نظرا لحداثة هذه المشاركة.

I 3 2 _ كل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون، أجابوا بأنهم لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع، لأنهم لم يطلعوا على عمل المجلس الأول في ميدان المشاركة.

I 3 3 - أغلبيــــة أعضـــاء المجلس الثالث والرابـــع أجابوا يعتقدون بأن مجلس العمـال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيــــه نظرا لما قام بـه المجلس الثانـــي من نشاطات وكـذا المجلس الثالث بالنسبة لأعضـــاء المجلس الرابـــع .

I 3 4 - نسبـة 39٪ الأعضـاء في المجلسين الثالث والرابع من الذين أجابـــوا ، بأن مجلس العمـال يشارك في تسيير المصنع ، لم يكونوا أعضـاء في أكثـــر مـــن مجلس واحـــد .

I 3 6 - كـل أعضـاء المجلـس الأول المستجوبون ، أجـابوا بأنـه كان يصعب عليهم فهـم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات لحداثـة التجربـة خلال عهـــذا المجلـــس .

I 3 7 - أغلب أعضـــاء المجلس الثانـي المستجوبين أجابـوا بأنـه لا يصعـــب عليهـم فهـم نصوص التسيير الاشتراكـي للمؤسسات .

I 3 8 - أغلب أعضــاء المجلسيـن الثالث والرابع أجابـوا بأنـــه لا يصعـب عليهـم فهم نصوص التسيير الاشتراكـــي .

I 3 9 - كـل أفـراد عينـــة البحث الـ 119 عضـــوا في المجالس الأربعـة ، أجابوا بأن فهـم نصوص التسيير الاشتراكـي للمؤسسات يحمسهم بضرورة تطبيقه .

I 3 10 - أغلبيـة أعضــاء المجلس الأول 3 أعضـاء (أي نسبة 75٪) من بين مجموع الأعضـــاء الذين أعيد انتخابهـم (4 أعضـاء) في هذا المجلـــس الى المجلس الثانـــي ، أجابوا بأنـه لم يكن هناك تقدم في فهم النصوص ، حيث أن أعضـاء المجلس الثاني بـــدؤوا عملهـم من الصفر .

11 3أ - أغلبية أعضاء عينة البحث من الذين أعيد انتخابهم في المجلس الثاني والثالث والرابع 38 عضوا (أي نسبة 75٪) من بين 51 عضوا الذين أعيد انتخابهم من عينة البحث، أجابوا بأن هناك تقدم في فهم النصوص .

12 3أ . أجاب كل أفراد عينة البحث 119 عضوا في المجالس الأربعة بأن هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ، وقد أرجعت أغلبية عينة المجلس الأول والثاني ذلك الى الادارة وفيما بين الأعضاء أنفسهم، وقد أرجعت أغلبية عينة المجلس الثالث ذلك الى وجود مشاكل مع الادارة وفيما بين الأعضاء وأيضا لتعدد الضغوط من الهيئات، وقد أرجعت أغلبية عينة المجلس الرابع ذلك الى الادارة وفيما بين الأعضاء ولتعدد الضغوط، أو مع العمال (مشكل الأحياء الفوضوية وتحويلها) .

13 3أ - أجاب كل أفراد عينة البحث 119 عضوا بأن الادارة تناقش مقترحات المجلس العمالي وذكر أغلبيتهم 79 عضوا، (أي نسبة 66٪) أن هذه الاقتراحات لا تؤخذ بعين الاعتبار الا في قليل من الأحيان ، وكان أغلب هؤلاء متواجدون في المجلس الأول والثالث والرابع، أما أغلب أعضاء المجلس الثاني فأجابوا بأن اقتراحاتهم كانت تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان .

14 3أ - أقلية من أفراد عينة البحث أجابوا بأن اقتراحات ممثلي العمال للادارة ترفض، وتؤجل ، وذلك لأن تتماطل حتى تصبح تلك الاقتراحات في طي النسيان .

3I 15 - أجاب كل أعضاء المجلس الأول المستجوبون بأنه لم تكن خلال الفترة الانتخابية لهذا المجلس نشاطات الا في المناسبات.

3I 16 - أجاب كل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون بأنه كانت خلال فترته الانتخابية نشاطات متنوعة، وكذا أجاب كل أعضاء المجلس الثالث المستجوبون الى ان صدرت التعليمة الرئاسية التي تقضي بعدم عقد الجمعيات العامة خلال أوقات العمل.

3I 17 - أجاب كل أعضاء المجلس الرابع المستجوبون بأن هذا المجلس لا يقوم بأية نشاطات من التي ذكرت في الاستمارة الا في المناسبات الوطنية والدينية فقط.

4I - <u>بالنسبة الى البيانات العامة</u>: - لقد توصلنا الى النتائج العامة التالية: -

14I - أغلبية أعضاء عينة البحث أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة، وكانت هذه النسبة موزعة على أغلبية المجالس الأربعة، ويذكر هؤلاء أنه رغم وجود هذه المضايقات الا أنه لا يمكن تعميمها على كل أعضاء المجالس، وهذه المضايقات ترجع لأسباب مختلفة، ففي المجلس الأول ترجع لضعف مستوى تكوين أعضاء المجلس ولحداثة التجربة، وفي الثاني والثالث ترجع حسب اجابات أغلبية الأعضاء الى أنه في حالة وجود عضو ناشط وفي مستوى العمل النقابي يكونوا له عراقيل حتى يحد من نشاطه، وفي الرابع وحسب اجابة أغلبية أعضائه فان العضو الناشط يلصقون به اتكان Etiquette

للعرقلة وللحد من دور الايجابي في مجلس العمال ، (كأن يقولوا عنه أنه شيوعي) .

4I 2 - أغلبية الأعضاء الذين أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال يتعرضون لمضايقات من طرف الادارة كانوا من الذين لديهم مستوى التعليم المتوسط، ومستوى التعليم الثانوي ، ومن الذين تتراوح أقدميتهم بين 16 - 18 سنة ، و 10 - 12 سنة.

4I 3 - أغلب أفراد عينة البحث في المجالس الأربعة أجابوا بأن أعضاء مجلس العمال ينطلقون في آراء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

4I 4 - كل أفراد عينة البحث 119 عضوا في المجالس الأربعة ، ذكروا بأن عضويتهم في مجلس العمال قد زادت من وعيهم الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ، لأن النقابة مدرسة لتكوين الرجال .

4I 5 - أغلب أفراد عينة البحث 60 عضوا (أي نسبه 50 ٪) أجابت بأن مجلس العمال يعبر فعلا عن الديمقراطية العمالية ، وكان معظم هؤلاء الأعضاء متواجدون في المجلس الثاني والثالث والرابع، وقد كان لأغلب هؤلاء مستوى التعليم الثانوي ، ثم مستوى التعليم المتوسط، وأقدمية أغلبهم تتراوح بين 16 - 18 سنة ، ثم 10 - 12 سنة.

4I 6 - نسبة لا بأس بها من عينة البحث 44 عضوا (أي نسبة 37 ٪) أجابت بأن مجلس العمال يعبر نوعا ما عن الديمقراطية العمالية، وكان أغلبية هؤلاء متواجدون في المجلس الأول والمجلس الرابع ، وكان لأغلب هؤلاء مستوى التعليم المتوسط، ثم مستوى التعليم الثانوي ، وأقدمية أغلبهم تتراوح بين 16 - 18 سنة، و13 - 15 سنة.

4/7 - أقليــة من أفراد عينــة البحث 15 عضــوا (أي نسبة 13٪) أجابت بأن مجلس العمال لا يعبر عن الديمقراطيـــة العماليه وكان أغلبهـــم متواجدون في المجلس الرابـــــع وقد كـان أغلبهـــم أيضـا من الذين يحسنون القراءه والكتابـة ثـم تأتـي بعدها نسبـة الذين لديهـم مستوى التعليم المتوسـط ، وأقدميـة معظمهم تتراوح بين 16 - 18 سنة .

4/8 - أكثريـة أفراد عينـة البحث لم تشارك في احـدى نـدوات التسييـــر الاشتراكي للموءسســات .

4/9 - أقليـة من أفراد عينـة البحث شاركت في احـدى أو بعض نـــــــدوات التسيير الاشتراكـي للموءسسات ، وكـان أغلبهـــم من الذين كانوا أعضـاء فــــي المجلس الثاني .

4/10 - أجــاب 11 عضــــوا في المجالس الأربعــة ، والذين سواء شاركـوا في الندوة الوطنيـة الرابعه للتسيير الاشتراكي للموءسســات فقـــــــــط أو بالاضافـة الى بعض الندوات السابقـــة ، بأن نتائج الندوة كانت عبـارة عــــن شكليات فقط رغـم أن كـل تقارير الولايات عبرت بصدق ، على أن التسييــــــــر الاشتراكـي للموءسســات مبـدأ لارجعـة فيـه ، كمــــا أكدت توصيـــات الندوة الا أن القرار السياسي لم يدعـم بقرارات اداريـة ، ولم يكــن أي اعلام بما دار خلال هذه الندوة .

4/11 - أجــاب أغلب أعضــاء عينــة البحث 101 عضـــوا (أي نسبة 85٪) أن سياسـة اعادة هيكلـة الموءسسات هي عمليـة حسنـة من ناحيـة التحكــــم والفعاليـــــة .

124I - أجابت أقلية من عينة البحث بأن اعادة الهيكلة أدت الى كثرة الهياكل وتعدد المسؤوليات، مما يؤدي بالنسبة لبعض المؤسسات الخاصة بالتوزيع الى نوع من البيروقراطية المفرطة في حين نجد أن هناك عدة تحركات من طرف الدولة للقضاء على هذه الظاهرة.

5I - بالنسبة الى اقتراحات وملاحظات عينة البحث :- في هذا النطاق توصلنا الى النتائج العامة التالية :-

15I - أكثرية أفراد عينة البحث يؤكدون بأن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو عبارة عن ثورة اقتصادية واجتماعية وثقافية لترقية العامل فلا بد من تدعيمه.

25I - أغلبية أفراد عينة البحث يطالبون بضرورة حماية المنتخب، وضمان حقوقه من الادارة.

35I - معظم أفراد عينة البحث ذكروا بأن عمل لجنة الترشيحات ليس في مستوى اختيار مترشحي مجلس العمال.

45I - أغلبية أفراد عينة البحث أجابوا بأن هناك نقص في التكوين السياسي، سواء بالنسبة للمنتخبين، أو بالنسبة للاداريين.

55I - نسبة لا بأس بها من أفراد عينة البحث ذكرت بأن هناك تجاوز أو اضعاف من عمل المجالس العمالية، وقد كان أغلبها موجود في المجلس الثالث والرابع.

5 - مدى تحقق الافتراضات :- بعد أن انتهينا من عرض النتائج العامة للدراسة نتناول الآن مدى تحقق الافتراضات التي طرحناها .

1 - بالنسبة للافتراض الأول القائل : "التعرف على أعضاء المجالس العمالية الأربعة التي مرت بالمركب، والى أي طبقة مهنية ينتمون" نرى من خلال الدراسة الميدانية، ومن خلال الاجابات المتحصل عليها من أفراد عينة البحث أنها تحققت كما يلي : -

- أكثرية أفراد عينة البحث كانوا من الشباب وقت ترشيحهم لعضوية مجلس العمال بالنسبة للمجالس الأربعة.

- معظم أفراد عينة البحث من أصل جغرافي لولاية عنابة قبل التقسيم الاداري لسنة 1984 حيث كانت الطارف تابعة لها .

- معظم أفراد عينة البحث هم من المتزوجين بالنسبة للمجالس الأربعة.

- أغلبية أفراد عينة البحث من المتعلمين على اختلاف المستويات التعليمية، والمستويات التعليمية، هذه بدأت ترتفع من مجلس لآخر ، خاصة المستويين المتوسط والثانوي .

- أغلبية أفراد عينة البحث لها مستوى التعليم المتوسط، بالنسبة للمجالس الأولى ، الثاني والثالث ، أما أغلبية المجلس الرابع فكان لهم مستوى التعليم الثانوي .

- أغلب أفراد عينة البحث كانت مدة أقدميتهم تتراوح بين 13 - 15 سنة، و16 - 18 سنة.

- أغلب المستجوبين في المجالس الأربعة هم من العمال المهنيون ذوي التأهيل

CM A CMP

- أغلب أفراد عينة البحث على اختلاف توزيعهم على المجالس الأربعة كان لديهم أكثر من نشاط قبل توليهم عضوية أحد المجالس العمالية سواء في النقابة، أو في الحزب، في الاتحاد الوطني للشبيبة، أو في ميدان الثقافة........

- ما يقارب نصف عينة البحث أعيد انتخابها لعضوية مجالس أخرى.

2 - أما الفريضة الثانية والتي تتعلق بمحورين، الأول: التعرف على ما اذا كان هناك فرق في الوعي بالنسبة للأهداف عند المترشحين لعضوية المجلس، والعمال عند التصويت. فنجد من خلال الدراسة الميدانية ما يلي :-

- أغلب أفراد عينة البحث من أعضاء المجالس العمالية أجابوا بأن دافع ترشيحهم انما هو للدفاع عن حقوق العمال وكانت نسبتهم تقدر ب 44٪)، ثم تأتي وراءها مباشرة نسبة الذين أجابوا بأنهم رشحوا أنفسهم بدافع النضال ومن أجل توعية العمال والنهوض بالاقتصاد الوطني بنسبة 31٪ .

- أكثرية أفراد عينة البحث في المجالس الأربعة أجابوا بأن هناك من يرشح نفسه لتحقيق أغراض شخصية، وكانت نسبتهم تقدر ب 53٪ .

- أغلب أفراد عينة البحث من العمال المستجوبون، أجابوا بأنهم اختاروا ممثلوهم على أساس "رجل ثقة وكفء" بنسبة 42٪ كما جاء في احتمالات استمارة العمال.

- معظم أفراد عينة البحث من العمال المستجوبون، أجابوا، بأن أعضاء مجلس العمال يعملون لصالح الادارة وكانت نسبتهم تقدر ب 34٪، ثم تأتي بعدها نسبة الذين أجابوا بأنهم يبذلون قصارى جهودهم من أجل انجاح

التسيير الاشتراكي للمؤسسات بنسبة 31٪ ويؤكدون أن ذلك كان خاصة خلال عمل المجلسين الثاني والثالث.

- كل أفراد عينة البحث من أعضاء المجالس العمالية الـ 119 عضوا في المجالس الأربعة ذكروا بأن عضويتهم في مجلس قد زادت من وعيهم الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ، لأن النقابة مدرسة لتكوين الرجال .

- أغلب العمال أي نسبة 51٪ أجابوا بأن مجلس العمال زاد من مستوى وعيهم الفكري ، السياسي والاقتصادي والاجتماعي ، ويرون أن ذلك كان خاصة خلال عمل المجلسين الثاني والثالث ، أما المجلس الرابع فيصفونه بالركود .

من خلال كل ما سبق من نتائج الجزئية الأولى من الفرضية الثانية نجد أن الهدف واحد سواء بالنسبة لأغلبية المترشحين الذين رشحوا أنفسهم سواء من أجل الدفاع عن حقوق العمال أو من أجل النضال ، وكذلك بالنسبة لأغلبية العمال الذين ذكروا بأنهم اختاروا ممثليهم على أساس أنهم ذو ثقة وأكفاء .

- أما فيما يخص المحور الثاني من هذه الفرضية القائل : «معرفة طرق الاتصال في المركب ، وكيفية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال بجميع طرقه العمودية والأفقية ، لأنه عن طريق الاتصال الجيد سواء بالتقارير ، أو الاجتماعات ، أو النشريات ، يكون العمال على وعي بكل ما يجري داخل منشأتهم .»

لقد توصلنا من خلال دراستنا الميدانية الى أن الاتصالات متوفرة بجميع طرقها في المركب .

- بحيث أجاب أغلب أفراد عينة البحث بأن طرق الاتصال بالعمال تتمثل في الاجتماعات ، وكذا عن طريق ممثل العمال في الورشة ، وعن طريق جريدة المنشأة أو الصدى النقابي ، وهذه الأغلبية تنتمي الى المجلسين الثاني والثالث .

- أما أغلبية أعضاء المجلس الرابع فأجابوا بأن طرق الاتصال بالعمال خلال فترة عمل هذا المجلس، انما هي عن طريق ممثل العمال في الورشة فقط .

- أغلب أفراد عينة البحث في المجالس الثاني والثالث والرابع ، أجابوا بأن المواضيع التي يدور حولها النقاش أثناء الاتصال ، تتمثل في أعمال اللجان الخمس التابعة للمجلس وبتركيز خاص على عمل لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية .

أما عن عملية توزيع الاعلام فاننا نجد مايلي :-

- أكثرية أعضاء عينة البحث أجابوا بأن عملية توزيع الاعلام غير كافية وينقصها التنظيم ، وتتطلب المزيد من بذل الجهد ، وكان أغلب هؤلاء أعضاء في المجالس الأول والثالث والرابع .

- أغلب أعضاء المجلس الثاني أجابوا بأن عملية توزيع الاعلام كانت جيدة عموما نظرا لما كان يقوم به أعضاء هذا المجلس من نشاطات اعلامية سواء كان ذلك عن طريق الصدى النقابي أو جريدة المنشأة ، أو عن طريق الاجتماعات واللقاءات أو الجمعيات العامة أو عن طريق الملتقيات ... الخ .

- كل أفراد عينة البحث أجابوا بأن مجلس العمال يشارك في تحرير جريدة المنشأة، والمواضيع التي يشارك بها تتمثل في أعمال اللجان وأغلب هؤلاء أعضاء في المجلسين الثالث والرابع. أما كل أعضاء المجلس الأول فأجابوا بأن النشاطات التي كانوا يتناولونها في جريدة المنشأة كانت تتمثل في النشاطات النقابية.

3 - مدى تحقق الافتراض الثالث القائل : «لمعرفة ما اذا كان مرور عدة سنوات على تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد أدى الى تحسين عملية تطبيقه بمقارنة المراحل الأربعة ، وما يفكر فيه أعضاء المجلس الحالي (الرابع) بالنسبة لتطبيقه.»

من خلال الاجابات المتحصل عليها نجد ما يلي :-

- كل أعضاء المجلس الأول ، وكل أعضاء المجلس الثاني المستجوبون ، لم يكونوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع نظرا لحداثة التجربة بالنسبة لأعضاء المجلس الأول ، وأما بالنسبة لأعضاء المجلس الثاني لأن المجلس الأول لم يقم بأعمال في ميدان المشاركة في التسيير حتى يطلع عليها المجلس الثاني.

- أغلبية أعضاء المجلس الثالث والرابع أجابوا بأنهم كانوا يعتقدوا بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه ، نظرا لما قام به المجلس الثاني من نشاطات وكذا المجلس الثالث بالنسبة لأعضاء المجلس الرابع.

- كل أعضاء المجلس الأول أجابوا بأنه يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

- أغلب أعضاء المجلس الثاني والثالث والرابع أجابوا بأنه لا يصعب عليهم فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

من كل ما سبق نلاحظ بأن هنالك تحسن في عملية التطبيق لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات خاصة بالنسبة لفترة المجلس الثاني والثالث بحيث أجاب كل أعضاء المجلس الثاني بأنه خلال فترتهم الانتخابية كانت هناك نشاطات متنوعة من اقامة المحاضرات والندوات، وحفلات واعلام العمال بكل ما هو جديد فيما يخص مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وما قرره فيما يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكذا فيما يتعلق بالميدان الاجتماعي والمهني، والرياضة الجماهيرية، وكيفية المشاركة في التسيير والعمل أكثر من أجل زيادة الانتاج وتحسين الانتاجية، وقد عمل أعضاء هذا المجلس على خلق نوادي ثقافية في الأحياء العمالية، وكذا أجاب أعضاء المجلس الثالث المستجوبون إلى أن صدرت التعليمة الرئاسية التي تقضي بعدم عقد الجمعيات العامة خلال أوقات العمل.

- وكذا أجاب أغلب أعضاء المجلس الثاني بأن اقتراحاتهم كانت تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان من طرف الادارة.

أما بالنسبة للمجلس الرابع ومن خلال دراستنا الميدانية فاننا نرى بأن عمله بدأ في النزول مقارنة بأعمال المجالس السابقة لأن معظم التشكيلة البشرية لا تعتبر هي ذلك رغم ارتفاع المستوى التعليمي لديها متوسط، وثانوي، الا أنها لا تعبر عن نضج وعمق في التفكير، خاصة

خاصة وأن النسبة الكبيرة من الأعضاء هم جدد في ميدان العمل النقابي، حيث أنهم غير متكونين وغير مهيئين من القاعدة النقابية، وضمن هياكلها لتحمل مثل هذه المسؤولية ، ومما يؤكد ذلك أنه ليست هناك أي نشاطات للتوعية العمالية حسب اجابات كل أعضاء المجلس الرابع المستجوبون ، الا في المناسبات، وقد لاحظنا من خلال تشكيلة هذا المجلس أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد فقد أهميته تقريبا ، من حيث المشاركة في التسيير والرقابة في العمل ، خلافا لما كان عليه في المجلسين الثاني والثالث، رغم أن توصيات الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ودورات اللجنة المركزية توصي بضرورة توسيع نطاق تطبيقه وتعميق مفاهيمه .

- من كل ما سبق من النتائج المتحصل عليها في الميدان ، نجد أن مجلس العمال رغم قيامه بمجهودات كبيرة للتوعية والتثقيف من عمليات تكوينية وتدريبية ... الخ ، سواء لأعضاء المجالس العمالية أنفسهم ، أو بالنسبة للعمال خلال عمل المجلسين الثاني والثالث ، الا أننا نلاحظ أنها نقصت خلال الفترة الثانية للمجلس الثالث ، وأصبحت جامدة خلال فترة المجلس الرابع، حتى وقت اجرائنا لهذا البحث، سواء بالنسبة لأعضاء المجلس أو بالنسبة للعمال . حيث لم تعد هناك نشاطات الا في المناسبات فقط، وهذا مما ينعكس بالتالي على معرفة العمال بالسلب من نقص الوعي لما يجري داخل منشأتهم، والى أهمية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومما يقلل في خلق علاقات اجتماعية ومهنية فيما بين أعضاء المجالس العمالية والعمال .

وفي الختام ، نستطيع أن نقول أن دراستنا الميدانية هذه قد كشفت لنا على المجالس العمالية الأربعة التي مرت بالمركب بشيء من التفصيل سواء فيما يتعلق بالجانب السوسيومهني لعينة البحث ، أو لمدى وعي أعضاء هذه المجالس للهدف الذي رشحت من أجله ، أو بالنسبة للاتصال والاعلام ، أو بالنسبة لمدى وصول اليه تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات حتى فترة اجرائنا لهذا البحث.

ملحق خاص بعمل لجنتي الشؤون الاجتماعية

والثقافية، وحفظ الصحة والأمن

بالمركب خلال فصل المجالس الأربعة

_ بالنسبه للمجلس الأول : _ نذكر بأنه خلال عمل هذا المجلس لم تكن لجـان التسيير الاشتراكي قد نصبت للعمل ، حسب ما ينص عليـه قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ما عدا لجنـة الشؤون الاجتماعيـة والثقافيـة، التي كانت تساعد العمال بالسلفيـات ، والتي كان يسيرهـا المجلس، أما فيما يتعلق بالنشاطات الثقافيـة لتوعيـة العمال ورفـع مستوى تفكيرهـم . . . . . الخ ، فلـم تكـن هناك أي نشاطات مبرمجـة في هذا الميـدان ، الا بعض الحفلات في المناسبات الوطنيـة والدينيـة، لذلك فإننـا سنقتصـر على عمل هاتيـن اللجنتيـن خـلال عمل المجالس الثاني ، الثالث، والرابع، وذلك من خلال التقارير العامة لعمل هـذه المجالـس.

_ عمـل لجنتي الشؤون الاجتماعيـة والثقافية، وحفظ الصحة والأمـن خلال فترة المجلـس الثانـي : _

أ _ بالنسبـه للجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية: _ يقول التقرير أنه بعد ما كان مجلس العمال يسيـر ميزانيـة الشؤون الاجتماعية، تغيـر الأمـر بالنسبـة للمجلس الثانـي ، وأصبـح تسيير هذا المجال من طرف مسيـرون مختصون كما يذكر، أن المجلس الثاني لم يجـد أيـة وثائق لعمل المجلس الأول ، تسهل أمامـه الطريق أو على الأقل تعطيه فكـرة عن عمـل هـذه اللجنة، أضـف الى ذلك التكويـن البسيط، إن لم نقـل انعدامـه بالنسبة للمساعدات الاجتماعيات ، اللواتي ينحصر عملهن في : _

_ حجـز موعـد عن الطبيب،

_ الاهتمام بالعمال الذين تم توجيههم للعلاج في الخارج ، مرافقة العمال أو أحـد أفراد عائلاتهم للعلاج في قسنطينه أو الجزائر العاصمة .

_ تسديد نفقات التنقل للعلاج ،

_ تسويـة كل المصاعب الادارية المتنوعـة،

_ المساعدات الاجتماعيـة كالسلفـة .

كل هذه الاختصاصات بـدأ يتحسـن عملهـا خـلال المجلس الثانـي ، الا أن هذا لا يعني أنه كافي كما يؤكـد ذلك التقرير ، ويرى في النهاية أنـه لا بـد من الاعتنـاء أكثر بمقـل هذه الجوانب، لأن العامل الذي تقل عنده المشاكل وتكون صحته

حسنـــة ، يكون عامل منتج أكثــــر ويمكن الاعتماد عليـه في المستقبـل لتجنيـده ، من أجل تحقيق مخططات الانتاج كمـا نجـد أنه يرى ضـــرورة فتح فروع جديدة للطب الاجتماعي ، وكـذا الاهتمام بالنشاطات الرياضيـة التي دعمت بثلاث (3) ملاعـب رياضيـة لـ (كـرة اليـد ـ كـرة السلـة ـ والكرة الطائرة) مـع دراسة امكانيـة بناء مركب رياضـــي بحي سيدي عمـــار .

ـ وبالنسبـة لحدائق الأطفال ، فقد تـم انشـاء حدائق للأطفال بحي سيدي عمار ، و بالسهل الغربي لمدينة عنابـة ، وأمـا بالنسبـة لمراكز الراحـة والمصيف لأبنـــاء العمال فهي توجـد في سرايدي ، والثاني في شطايبي والثالث بالمرسى (1)

ـ وخلال عمـل المجلس الثاني عقدت جمعيات عامـة حول ، الأعمال المتبعـة لتدعيم التسيير الاشتراكـي وتحسيـن عمليـة تطبيقـيه تحت عناويـن : ـ

أ ـ أهداف الانتاج لسنه 79 ـ 1980 ،

ب ـ التعــــاون التقنـــــي ،

جـ ـ التقـرير المالي لسنوات عمـــــل ، المجلس

والجمعيات العامـة هذه كان يحضرها العديد من العمال ويـدور النقاش خلالها بكل صراحـــة ، وموضوعيـــة ،

كمـا أن المجلس عمل على عقـد ملتقييـن دراسييـن حول " الشؤون الاجتماعيـــة والثقافيـه" الاولى في 1978 ، والثاني في سنة 1980 ، وكذلك تمت دراســـة ملف التعاون التقني الاجنبي وضــــرورة استبدال المتعاونيـن بإطارات وطنيـــة ، كمـا أ قيمـــت ندوة أولى حول : "الانتاج على مستوى المؤسسة في سنه 1980 ، كمـا أن المجلس ساهم في ملتقيات للتكوين النقابي ، كانت منظمـة من طرف الفيدرالية الوطنيـة لعمال الحديد والصلب .

---

(1) Voir le bil an d'activites 1978 - 1980 de l'ATU (et du Conseil Syndical. P. 10 et P 14 .

كما يتكلم التقرير عن المناسبات الوطنية وكذا المؤتمرات والنتائج المتوصل اليها الخاصة بالمنظمات الجماهيرية مثل الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية، والاتحاد الوطني للنساء الجزائريات ، والمؤتمر الثالث لعمال الاتحادية الوطنية لعمال الحديد والصلب في 1978 ، وكذا المؤتمر التأسيسي للاتحاد البلدي للحجار في ماي 1980 ، وفي المجلس الوطني السابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ومختلف اجتماعات اللجان التنفيذية له والمشاركة في لجان المحافظة الوطنية للحزب عند كل نـدا ، في لجنتي الشؤون الاجتماعية ، ولجنة الشؤون الاقتصادية ، كما تكلم التقرير عن الاعلام ، والتكوين النقابي والسياسي للعمال .

- أما عن المواصلات بالنسبة للعمال خلال عمل هذا المجلس ، فيذكر التقرير أنه تم فتح خطوط مواصلات جديدة ، مثل نشماية ، عين البارد ، بوثلجة ، وبوشقوف ، كما تم تمديد بعض النقاط الأخرى باضافة 3 الى 4 كلم لما كانت عليه ، الا أنه لم يستطع فتح كل النقاط التي يأمل المجلس فيها ، نظرا لعدة اعتبارات ، منها سوء حالة الطرقات وقلة الوسائل ، وعطبها أحيانـا .

- كما تكلم التقرير عن السكن ، وضـرورة زيادة عدد المساكن ، سواء عـن طريق تلك التي يبنيها المركب ، أو عن طريق البناء الذاتي ، أو عن طريق الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط (2)

ب - <u>لجنة حفظ الصحة والأمـن</u> :- في هذا الاطار تمت المصادقة على طلب مجلس العمال من طرف الادارة في ضرورة وجود لجنة للصحة وحفظ الأمن على مستوى كل ورشة للانتاج ، ويذكر التقرير أن المشاكل بدأت تطرح بتنظيم على هذه اللجنة الا أنها عموما بقيت حبـرا على ورق .

- كما يذكر التقرير أن تدعيم لا مركزية حفظ الصحة والأمن تتطلب زيادة عدد الاطباء ، وكذا مساعديهم الممرضين ... الخ ، وعموما فان هذه العملية فيها تأخر ، بدل أن تتحسن فعدد الأطباء لسنة 1978 كان 07 لـ 12 000 عامل ،

(2) - Voir Ibid. P. 27.

وهـذا العدد لا يـــزال كما هو بالنسبة لسنة 1980 حيث أصبح عـــدد العمال 17 000 عامل، وهذا يعني أن المسيريـن لم [يبذلوا] أي مجهود لتطوير هذا المجال في المركب، على حسب ما جاء في قرارات المؤتمر الخامس لأعع الجزائريين سنه 1978 من ضرورة الاهتمام بميدان طب العمل . والجدول التالي يبين ذلـــك .

السنـــة	عدد الحوادث التي أدت الى الموت في الوحـدة	عدد الحوادث التي أدت الى الموت أثناء الذهاب الى العمل	عدد الحوادث التي أدت الى التوقف عن العمل في الوحدة	عدد الحوادث أثناء الذهاب الى العمل بدون التوقف عنـه	المجموع
1978	3	1	902	67	973
1979	6	2	925	117	1050
1980	6	2	100	123	1132
المجموع	15	5	2827	307	3154

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن عدد الحوادث باختلافها تقريبا يزيـد من سنـــة لأخـــرى .

وكذا طرحت قضيـة الماء الصالح للشرب، وكذا الماء في الورشات للاستحمام بعد الانتهاء من العمل ، وكذا حماية العامل من الضوضاء والغبار الى غير ذلك من المواد النـ[...]، وكذا ضـد البرودة والحرارة والأشعة كما تكلـم التقرير عن الطب الاجتماعي (أي للعمال وعائلاتهم خارج الوحدة) ، وضـرورة توفير وتدعيم قسـم شبه عام (Un Secteur para public) تابع للمركب تستفيـد منه عائلات العمال بالاضافـــة الى استفادتهم من خدمات المستشفيات العامة، ولهذا الغرض تم فتح مركز طبـــي بحي سيدي عمار، وفتح فرع طبي بحي عطوي ، وفتح فرع آخر في حي 11/12/60، هذا بالاضافة الى الفروع التي كانت موجودة من قبل والتي لا تزال تقـدم خدماتهـا للعمال وعـائـلاتهـــم .

المطعــــــم، في ميدان التغذية تكلم التقرير عن الوضعيـــة التي كان عليها المطعم خلال سنة 1977 من حيث عــدم النظافة في الأكل وكذا عدم كفايته ومن ثم عمل المجلس وبالتعاون مع الإدارة على تحسين خدمـــات المطعم المركزي الذي يحضر 000 12 وجبة، وكذا تم فتح فروع مطاعم في كل TUS و LAF و ALO، وتم فتح مطعمين واحد في TSS والثاني في L R كما عملا على الاعتناء بالأكل من حيث النوع والكم وذلك من خلال تنصيب لجان لمراقبة المطاعم بالتعاون مع المجلس. (3).

- عمل لجنتي الشؤون الاجتماعية والثقافية، وحفظ الصحة والأمن خلال فتـــرة المجلس الثــــالـــــث :-

أ - بالنسبة للجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية : - لقد عملت هذه لجنة على تتبع أعمالها على حسب ما كانت عليه خلال عمل المجلس الثاني خلال سنتها الأولى تقريبا من دراسة الطلبات، وعقد بعض الملتقيات، عقد بعض الجمعيات العامـــــــة للتوعيه والتنشيط ، الا أنه بعد صدور التعليمة الوزارية التي تنص على عـــدم عقد الاجتماعات أثناء أوقات العمـــل بدأت تنقص هذه الجمعيات العامة والنشاطات عموما في أوقات العمل ، ومن ذلك أنه بقي تقريبا النشاط المادي والتقليدي لهذه اللجنة خاصة في ميدان الشؤون الاجتماعية ، من حيـــث العمل على تحضير بعض الرحلات للعمال وأبنائهم ، وكذا بث بعض الأفـــلام للكبار وكذا للأطفال مع إقامة معارض للصور ، حيث فتحت لتعليم الرسم بحي سيدي عمــار وكذا قسمان لتعليم الموسيقى ، وآخر بحي علـــوي . (4)

---

(3) Voir Ibid.P. 9.

(4) Voir le bl n d'activites1981 - 1984 de L'A T U (et le conseil Syndical) P. 85.

أما بالنسبة للمرشدات الاجتماعيات، فقد تم توظيف 32 مرشدة اجتماعية خلال سنة 1983 وتوزيعها على بعض الأقسام في المركب، والورشات مع إعادة تأهيلهن بتحضير ملتقى حول :

- دور وصلاحيات المرشدة الاجتماعية.

- مائدة مستديرة بمستوى قسم الشؤون الاجتماعية، حول القوانين الجديدة التي تتعلق بالحماية الاجتماعية، وكما اهتمت اللجنة في عملها بمطالب قدماء المجاهدين وتحسين حالتهم الاجتماعية والمهنية. وفي ميدان الطب الاجتماعي، عدد الفحوص العامة 370 96 خلال مدة عمل هذا المجلس، أما بالنسبة لطب الأسنان فكانت 5667 فحص،

وبالنسبة لحماية الأمومة والطفولة كانت عبارة عن 15121 فحص، أما فيما يتعلق بالرياضة التي يمارسها بعض العمال وكذا بعض أبنائهم، فهي موجودة بالنسبة للاختصاصات التالية.

- كرة القدم مسجل بها 625 عامل و50 طفل.
- كرة السلة: مسجل بها 30 عامل و30 طفل
- الكرة الطائرة مسجل بها 62 طفل.
- كرة اليد مسجل بها 20 طفل.

وهناك 80 عامل مسجلين بألعاب الجيدو و 205 طفل. و 30 عامل مسجلين بالملاكمة و40 طفل، وهؤلاء كانوا يساهمون في التصفيات الولائية وكذا الوطنية، كما تجري هذه الألعاب بالمناسبات الوطنية (5)

ب- لجنة حفظ الصحة والأمن :-

مما تجدر الاشارة اليه أنه خلال فترة عمل المجلس الثالث تم تنصيب لجان الصحة والأمن على مستوى الأقسام بالمركب، التي كان قد طالب بها المجلس الثاني، وأصبحت هذه اللجان تنشط في اجتماعات عادية وأخرى طارئة كلما دعت الضرورة الى ذلك، وهنا نذكر أن اللجنة الأم لحفظ الصحة والأمن بالمركب قد اجتمعت 8 اجتماعات عادية، و7 طارئة، والنقاط التي تمت دراستها خلال الاجتماعات العادية هي كالتالي :

- توزيع علاوات الضرر ،
- تسيير نتائج ، الأمن gestion des effets de sécurité
- تصنيف مناصب العمل (للزيارات الطبية الدورية)
- دراسة الاقتراحات التي تقدمت بها لجان ، الأقسام بالمركب من أجل توزيع تجهيزات الحماية .
- دراسة مشروع تصنيف مناصب العمل على حسب الخطورة ،
- تعليمات تنظيف الورشات ،
- الانتهاء من وثيقة منح الأجبار .

ـ أما بالنسبة للاجتماعات الغير عادية فكان على مستوى بعض الورشات نظرا للحوادث التي أدت الى الموت ببعض العمال (6)

وهذه بعض الاحصائيات عن حوادث العمل ،

السنة	عدد الحوادث التي أدت الى الموت في الوحدة	عدد الحوادث التي أدت الى الموت أثناء الذهاب الى الوحدة	عدد الحوادث التي أدت الى التوقف عن العمل في الوحدة	عدد الحوادث أثناء الذهاب الى العمل بدون التوقف	المجموع
1981	5	1	1106	121	1233
1982	3	1	1896	112	2012
1983	6	3	1449	114	1572
المجموع	14	5	4451	347	4817

وقد نظمت هذه اللجنة دروسا للتوعية بالمركب تابعها 189 عامل جديد ، وكانت هذه الدروس تدور حول :

- تعليمات حول الأمن عموما ،
- الأخطار الخاصة بمناصب عملهم ، وفي هذا الاطار وزعت عليهم كتيبات للأمن وكذا قانون الورشة . هذا بالنسبة لسنة 1982 ، أما بالنسبة لسنة 1983 فقد عقدت

(6) Voir Ibid .p. 30.

أيضـا حصص للتوعيـة حول الأخطار المهنية، وأستفاد منها 339 عامـــلا، مع توزيـع كتيبات حول الأمـن وعرض أفلام تتعلق بالأمن الصناعي (7) .

<u>ـ عمل لجنتي الشؤون الاجتماعية والثقافية، وحفظ الصحة والأمن خلال فترة المجلـــــس الـرابـــــــع :ـ</u>

<u>أ ـ بالنسبة للجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية :</u> ـ يبدو لنا من خلال قراءتنـا للتقرير العام للمجلس الرابع المصادق عليـه من طرف مجلس عمال الوحدة ومجلس مديرية الوحدة الموسع في 29 جوان 1987 ، أن عمل لجنة الشؤون الاجتماعية أصبح لا يلبي طلبات العمال وأبنائهـم المتزايدة ، سنة بعد أخرى خصوصـــا اذا علمنا أن هناك بعض العراقيل والصعوبات أمام عمل هذه اللجنة، بالاضافـة الى تزايـد عـدد المحتاجيـن لخدماتها وقد ذكر التقرير أنه خلال اجتماعات هذه اللجنـة كانت أعمالهـا تـــدور حـول /

ـ التحضيرات كل سنة لذكرى اندلاع الثورة (وكمـل الاعيـاد الوطنية والدينية) .

ـ تحضير برنامج عملي للرابـطة الرياضيـة بالمركـــــب،

ـ مراجعة التعليمات المتعلقة بالسلفة بالنسبة لبعض الحالات للاجتماعيـة،

ـ متابعـة مراكـز المصيـــــف،

ـ تحضير المخيمات الصيفية، ومتابعة البرنامـج المتعلق بالخرجات الهوائيـة،

ـ دراسة ميزانية الشؤون الاجتماعية لكل سنة من سنوات عمل المجلس،

ـ مراجعـــــــة المنـــــح ،

ـ ونذكـر هنا أنه قد تم تحقيق 51 رحلـة للعمال من بين 90 رحلة كانت مسطرة، و12 خرجـة هوائيه SORTIES AEREES من بيـن 63 خرجه كانـــت مبرمجـة ، وعلى العموم فإن هذه اللجنة تسطر أيضا برنامجـا خاصا بالمناسبات الوطنيه والدينيـة، وممـا يلاحـظ على هذه البرامج أنها تحتوي على الحفلات فقط (8) .

---

(7) VOIR IBID .P.34.

(8) VOIR BILON TRIENNAL 1984 - 1987 ELABORE PAR LES CONMISSIONS [illegible] SE ET CONSOLIDE PAR LE CONSIEL SYNDICAL. PRESENTE ,DISCUTE ET A[illegible] EN ATU -CDU ELARGIE DU 29/06/87 P. 7.

ومن خلال هذا التقرير، نلاحظ أنه لم تذكر أي محاضرة أو ندوة في برنامجها منذ تنصيب هذا المجلس للتوعية العمالية، وللرفع من مستوى تفكيرهم وتحليلهم للقضايا العمالية على اختلافها، خاصة ونحن نعيش في فترة الأزمة الاقتصادية العالمية، التي لها تأثير كبير على بلدان العالم الثالث، ومنها بلادنا، حيث تلزم الضرورة أن نعتمد على أنفسنا لسد حاجياتنا خاصة وأن بلادنا تزخر بالعديد من الخيرات، سواء منها الأرض الخصبة للفلاحة أو بالنسبة لخيراتها الباطنية كالمواد المعدنية والبترول.

فهذه كلها لم تؤخذ بعين الاعتبار من طرف لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية على وجه الخصوص، وعلى وجه العموم من طرف المجلس العمالي ككل. اللاهتم الا الجمعية العامة الوحيدة التي انعقدت في احدى الورشات خلال شهر سبتمبر 1986

لدراسة التعليمة الرئاسيه رقم 47.

أما بالنسبة للمرشدات الاجتماعيات، نذكر أنه في سنة 1979 كان لا يوجد بالمركب سوى 8 مرشدات اجتماعيات بالنسبة لـ 12 ألف عامل في ذلك الوقت، وبعد ذلك تم تدارك الأمر، حتى تمس خدماتها أغلب العمال بالمركب فحاليا يوجد 51 مرشدة اجتماعية، رغم أنه هناك ورشتين ليس بهما أية مرشدة اجتماعية وهما STC و PLG، والمشاكل التي يعاني منها هذا الجهاز هو قلة وسائل النقل، ولأنها في أغلب الأحيان معطلة، وغياب سياسة واضحة لعمل المرشدات الاجتماعيات، حيث يعمل مع 51 مرشدة اجتماعية، سائقات، وكاتب و 8 مسؤولين، من بينهم اثنان مركزيان (9)

- وفي ميدان السكن، عملت لجنة الشؤون الاجتماعية في هذا المجلس، على دراسة ملفات العمال الذين يقطنون بالأحياء القصديرية سواء المحيطة بالمركب، أو التي توجد بالقنطرة، وفي هذا الاطار وبتعاون كل من مجلس

(9) • Voir bilan annuel d'activité 2eme Semestre 84- 85, a dopté En C D U -A TU,DU 05-05-86.P. 41.

العمال والادارة والولاية تم التوصل الى ثلاث عطيات، وهذا بعد مشروع 105 سكن الممول من طرف الثلاثي (الولاية، سيدار، والمستفيد بـ 20.000 دج مقدمة له كسلفة من طرف لجنة الشؤون الاجتماعية) ، وهذا المشروع الأول بدأ تطبيقه في جويلية 1986 ، وكان يحتوي أصلا على 200 سكن أين سلمت منه 105 سكن في جوان 1987 .

1 ـ وفي اطار تحقيق نتائج المجهودات المبذولة من طرف المنشأة سيدار بالتعاون مع الولاية ، هناك مشروع آخر لبناء 830 سكن للعمال وقد وافقت الولاية عليه ، الا أن البدء فيه لم يتم بعد ، نظرا لعدم تسوية حالته المالية.

2 ـ وقد وضعت المنشأة " سيدار" تحت تصرف الولاية 240 سكن من أجل إعادة إسكان بعض العمال القاطنين بالقنطرة ، وكانت هذه العملية تستهدف إعادة اسكان 380 عائلة ، على أن يعاد اسكان الباقين سنة 1987 .

3 ـ إعادة اسكان العمال المتزوجين الساكنين مع العزاب منذ سنة 1985 وقد بلغ عددهم 79 عاملا بحجار الديس . (10) .

أما في ميدان المواصلات، فانه على الرغم من توفرها سواء بالنسبة للحافلات، أو أو بالنسبة للقطار في الساعات المختلفة للعمل ، فلقد أثير مشكل المواصلات، أثناء اجرائنا لهذا التربص في الوحدة، بالنسبة للعمال القاطنين بديار سالم حيث أنه تم فتح خط حديدي للعمال ، الا أن العمال عبروا عن عدم رضاهم عن تبديل الحافلات بالقطار نظرا لأنه يضعهم في مكان يبعد عن أغلبهم بـ 2 الى 3 كلم عن مكان سكنهم، وهذا ما جعلهم يشتكون الى النقابة.

أما بالنسبة للأكل يقول التقرير أنه لم يسجل أي تحسن في الأكل سواء من حيث النوعية والنظافة في مطاعم المركب رغم الامكانيات المتوفرة (11)

---

(10) Voir bil n triennal .1984 - 1987 - op cit. p 8.

(11) Voir bil n annuel d'activité 84 - 85. op - cit. p.13.

ب ـ لجنة حفظ الصحة والأمن

ان عمل هذه اللجنة بالمركب يعتبر احدى الاهتمامات الكبرى لمجلس العمال ، فحمايه العامل تتطلب تجنيدا وتوعيه حول مشاكل الأمن من أجل المحافظة على العامل ، وكذا على الوسائل الماديه. وقد عقدت هذه اللجنة خلال سنوات عمل المجلس الرابع 84ـ 1987 ، 22 اجتماعا ، عاديا ، و13 اجتماعا طارئا وكانت محاور هذه الاجتماعات كالتالي :

- دراسة ظروف الأوساخ ،
- تنصيب لجان المطاعم ،
- مراجعة قانون الصلاحيات لأفراد الحمايه ،
- خطة للأمن في مختلف الأقسام ؛
- مسابقة للأمن فيما بين الورشات .

وقد نظمت هذه اللجنة دروسا للتكوين والتوعية خلال فترة عمل هذا المجلس تابعها سنه 1984، 92 عاملا وسنه 1985 تابعها 269 عاملا ، وسنة 1987 تابعها 840 عاملا من بينهم 110 متربصا ، و80 عاملا مؤقتا ، ورغم هذه الجهود فان الحوادث لا تزال تسجل ،

والجدول التالي يوضح ذلك .

السنه	عدد الحوادث التي أدت الى الموت في الوحدة	عدد الحوادث التي أدت الى التوقف عن العمل	عدد الحوادث بدون التوقف عن العمل	عدد الحوادث أثناء الذهاب الى العمل مع التوقف عن العمل	المجموع
1984	05	1464	2660	في الملاحظة تحت الجدول	4129
1985	02	1969	2708	99	4778
1986	05	1454	2650	في الملاحظة تحت الجدول	4150
المجموع	12	4887	8018	140	13057

ملاحظـــــــة /

بالنسبة لعدد الحوادث لسنتي 84، و1986 فقد جمعها التقرير العام معا، وكانت عبارة عن 41 حادث ، منها 4 حوادث أدت الى الموت(12)

الا أن ما يجدر التذكير به عن عمل هذه اللجنة خلال مدة عمل هذا المجلس، هو أننا لاحظنا خطأ في الأرقام بمقارنته ما ورد في التقرير الثلاثي 84 ـ 1987، وما ورد في التقرير السنوي 84 ـ 1985 بالنسبه لعدد حوادث سنتي 1984 و1985 ونبينها فيما يلـــــــــــي : ـ

السنـة	حادث بالموت	حادث بدون توقف عن العمـــل	حادث مع التوقف عن العمـل	حادث في الطريق مع التوقف عن العمل
1984	2	1968	1967	99
1985	2	1364	730	41

(12) Voir bil n triennal. 84 - 1987. op. cit. p. 13.
(13) Voir bil n anniel d'activité 84 - 85. op - cit .p.49.

لا حظ الفرق بين الجدولين .

- أما فيما يتعلق بطب العمل ، ففي إطار النشاطات الخاصة بالطب الوقائي فقد سجل خلال سنه 1984 ما يلي : -

4931 كشف طبي لعمال جدد ، و 9982 كشف دوري ، و 7044 كشف طبي تلقائي ، و 37792 تحليل في المخابر، و13041 تحليل للأشعة و200 كشف لمخطط القلب electro-cardiogr... ، و975 كشف لحماية الأمومة . (14)

- في سنه 1985 سجل ما يلي : -

- 17690 كشف طبي

- وفي سنه 1986 سجل ، 19452 كشف طبي

ويقول التقرير، أنه ميدان الطب الاجتماعي التابع للمركب، عرف نقصا في عدد الوافدين عليه نظرا لأن هناك مرافق طبية تفتح من حين لآخر تابعة للولاية، ويستفيد منها عمال المركب وعائلاتهم مثل بقية المواطنين .

أما فيما يتعلق بالتغذية في المركب فيذكر التقرير أنه رغم التحسن الملاحظ ، إلا أنه غير كافي ، ولا بد من الاهتمام به أكثر مما هي عليه حاليا .

---

(14) - Voir Ibid.P; 55.

7 ـ ذ) عدد الأولاد : لاشيء ، من 1 ـ 2 ، 3 ـ 4 ، 5 ـ 6 ، 7 ـ 8 ، 9 فأكثر .؟

ـ أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث المتزوجون ، 114 عضوا ، وكانت أجوبتهم موزعة كالتالـــي : ـ

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
عدد الاولاد	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
لا شيء	/	/	1	٪5	3	٪7ر70	2	٪4ر77	6	٪5ر26
من 1 ـ 2	1	٪7ر70	2	٪10	7	٪17ر94	9	٪21ر42	19	٪16ر67
من 3 ـ 4	2	٪15ر38	7	٪35	15	٪38ر46	17	٪40ر48	41	٪95ر97
من 5 ـ 6	7	٪53ر85	5	٪25	10	٪25ر64	9	٪21ر42	31	٪27ر19
من 7 ـ 8	3	٪23ر07	5	٪25	3	٪7ر70	4	٪9ر53	15	٪13ر15
9 فأكثر	/	/	/	/	1	٪2ر56	1	٪2ر38	2	٪1ر76
المجموع	13	٪100	20	٪100	39	٪100	42	٪100	114	٪100

ـ جدول رقم (6) يبين عدد الأولاد بالنسبة لأعضاء المجالس العمالية الأربعة.

8 – «هل تكفل أشخاص آخريـــن ؟ نعـــم – لا .»

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينه البحث أي 119 عضـوا ، وكانت أجوبتهم موزعه كالتالي : –

المجالس المدروسة	الأول		الثانـــي		الثالـــث		الرابـــع		المجموع	
مدى تكفل أشخاص آخريـــن	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعـــم	3	%23ر07	8	%36ر36	16	%38ر09	16	%38ر09	43	%36ر13
لا	10	%76ر93	14	%63ر64	26	%61ر91	26	%61ر91	76	%63ر87
المجمـــوع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

– جدول رقم (7) يبين عدد أفراد العينه الذين يكفلون أشخاصا آخرين ، والذين لا يكفلون أشخاصا آخريـــن . والذين لا يكفلون أشخاصا آخريـــن .

- سؤال رقم (٩) : في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ ....؟

أجاب عن هذا السؤال جميع الأعضاء الذين ذكروا بأنهم يكلفون أشخاص آخرين ، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا ، فاننا قمنا بتحديدها بناء على الاجابات المتحصل عليها في محاور لتسهيل عملية التفريغ والتحليل ، وهي كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
عدد الأشخاص المكفولين	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1 - 2	1	33,33%	6	75%	7	46,67%	12	70,59%	27	62,79%
3 - 4	1	33,33%	2	25%	3	20%	1	5,89%	7	16,27%
5 فأكثر	1	33,34%	/	/	5	33,33%	4	23,52%	9	20,94%
المجموع	3	100%	8	100%	15	100%	17	100%	43	100%

جدول رقم (8) يبين توزيع الأشخاص المكفولين على الثلاثة والأربعين عضوا من أفراد عينة البحث الذين يكفلون أشخاص آخرين .

11- هل غيرت مكان اقامتك (أو سكنك) نعـم - لا ."

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينه البحث الـ 119 عضوا في المجالس الأربعه وكانت أجوبتهم موزعه كالتالي :-

المجالس المدروسه	الأول		الثانـي		الثالـث		الرابـع		المجمـوع	
مدى تغيير مكـان الاقامـة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعـم	2	%15ر38	/	/	4	%9ر53	13	%30ر96	19	%15ر97
لا	11	%84ر62	22	%100	38	%90ر47	29	%69ر04	%100	%84ر03
المجمـوع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (10) يبين مدى تغيير مكان الاقامة أو السكـن .

- سؤال رقم (12) اذا كان الجواب بنعم فهل غيرته من أجل الاقتراب من مكان العمل أم لأسباب أخرى حددها لنـا؟ ....

أجاب عن هذا السؤال جميع الأعضاء الذين أجابوا بأنهم قد غيروا مقر سكنا هم، ونظرا لكون هذا السؤال مفتوحا ، فاننا قمنا بجمع الاجابات المتشابهة في محاور لتسهيل عطيه التفريغ والتحليـل وهي كالتالـي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثانـــي		الثالـــث		الرابـــع		المجمـــوع	
المحاور أو أحسن الاجابات	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
حاجتي الى سكن	2	100%	/	/	4	100%	12	92ر30%	8	94ر74%
للاقتراب من والدي	/	/	/	/	/	/	1	17,70%	1	5,26%
المجمـــوع	2	100%	/	/	4	100%	13	100%	19	100%

- جدول رقم (11) يبين سبب تغيير السكـــن.

يتبين لنا من الجدول السابق أن 13 عضوا أي نسبة 95٪ من مجموع 19 عضوا الذين أجابوا بأنهم غيروا مكان سكنهم نظرا لانهم في حاجة الى هذا السكن ، وكان هذا العدد يتوزع على المجلسين الأول والثالث والرابع كالتالي :-

- عضوان أي نسبة 100٪ بالنسبة للمجلسين الأول ، أجابا بأن سبب تغيير سكنهما كان نظرا لأنهما في حاجة الى هذا السكن لايواء أسرهما ، نظرا للضيق الذي كانا يعيشان فيه مع والديهما ، رغم أنهما متزوجان ولديهما أولاد .

- 4 أعضاء أي نسبة 100٪ بالنسبة لمجموع الأعضاء الأربعة في المجلس الثالث الذين أجابوا بأنهم غيروا مكان سكنهم لأنهم في حاجة اليه .

- 12 عضوا أي نسبة 92٪ بالنسبة لمجموع 13 عضوا من المجلس الثالث الذين أجابوا بأنهم غيروا مكان سكنهم بسبب الحاجة اليه ، ومنهم أربعة (4) أعضاء كانوا يقطنون في الاحياء القصديرية .

- عضو واحد أي نسبة 5٪ من بين 19 عضوا الذين أجابوا بأنهم غيروا مكان سكنهم ، أجاب بأن سبب التغيير كان للاقتراب من والديه ، وهذا يدل على أن الروابط الاجتماعية والأسرية مازالت موجودة في مجتمعنا الجزائري ، رغم عوامل التقدم الصناعية خاصة والتي أدت في بلدان كثيرة الى التفكك الاجتماعي .

السؤال رقم (13) : هل كنت معنيا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في عطية القضاء على الأحياء القصديرية ؟

نعم بطريقة مباشرة ـ نعم بطريقة غير مباشرة ـ لا .

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد عينة البحث الـ 113 عضوا في المجالس الأربعة وكانت أجوبتهم موزعة كالتالي :-

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى مس أفراد العينة في عطية القضاء على الأحياء القصديرية	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
بطريقة مباشرة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
بطريقة غير مباشرة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
لا	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

جدول رقم (12) يبين مدى مس أفراد عينة البحث أثناء عطية القضاء على الأحياء القصديرية .

يتبين لنا من هذا الجدول ، أن جميع أفراد عينة البحث الـ 119 عضوا (أي نسبة 100 ٪) ، لم تسهم عضية القضاء على الأحياء القصد يريدة ، رغم أن عضوين يسكنان في الأحياء القصد يريدة ، الأول عضو في المجلس الثالث ، وقد ترأس المجلس للسنة الأخيرة فيه ، وهي سنة 83 ـ 1984 ، والثاني عضو في المجلس الرابع ، وهذان لم تسهما هذه العطية ، لأنهما يسكنان في احدى القرى بعيدا عن الأحياء القصد يريدة التي تم ترحيلها ، لذلك فاننا لا نقوم بتفريغ السؤال رقم 14 الذي يقول في حالة الاجابة بنعم ، ماهي الآثار التي تركتها ؟

ـ كنت مجبورا على الابتعاد عن عائلتك ( )
ـ أعادوا اسكانك ( )
ـ سكنك الجديد بعيد أكثر عن مكان العمل ( )
ـ قد حصلت على سلفة للبناء الذاتي ( )
ـ أخرى تذكر ( ) .

لأنه ليس هناك من أجاب بأنه قد مسته عطية القضاء على الأحياء القصد يريدة .

المجالس المدروســـه	الأول		الثانــــي		الثالــث		الرابـــع		المجمـــوع	
دوافع الترشيح	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
من أجل الدفاع عن حقوق العمال .	1	76ر93 %	10	45ر45 %	19	45ر23 %	13	30ر76 %	52	43ر70 %
النضال من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمـال .	2	15ر38 %	5	22ر73 %	13	30ر96 %	17	40ر47 %	37	31ر09 %
نظراً لما نظراً لما رأيناه من نشاطات المجلس السابـق	/	/	/	/	3	7ر14 %	2	4ر76 %	5	4ر20 %
من باب الاطلاع	1	7ر69 %	5	22ر73 %	5	11ر91 %	6	14ر28 %	17	14ر28 %
الأصدقاء هم الذين رشحوني .	/	/	2	9ر09	2	4ر76 %	4	9ر53 %	8	6ر73 %
المجمـوع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

- الجدول رقم (22) يبين دوافع الترشيح لعضوية مجلس العمال لدى عينة البحث.

المجلس السابق	الأول		الثانـــــي		الثـالـــــث		الرابـــــع		المجمـوع	
مارأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية المجلس	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أسباب شخصية ولكنهم قليلون.	9	%69ر23	11	%50	24	%57ر14	19	%[illegible]ر23	63	%52ر95
لأنهم نقابيون ويعملون أيضا من أجل تطبيق ق.ت.ش.م	1	%7ر70	3	%13ر64	4	%9ر52	4	%9ر53	12	%10ر08
هناك من جمع بين الاجابتين الأولى والثانيـــة.	3	%23ر07	8	%36ر36	12	%28ر57	17	%40ر47	40	%33ر61
من أجل تكوين أنفسهم نقابيا وسياسيا.	/	/	/	/	2	%4ر77	2	%4ر77	4	%3ر66
المجمـوع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

– جـدول رقم (28) يبيـن رأي الأعضاء في دوافع ترشيح بعض العمال لعضويـه مجلس العمال .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
المواضيع التي يدور حولها النقاش أثناء الاتصال بالعمال	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أعمال اللجان الخمس التابعة للمجلس	/	/	16	%72,73	32	%76,19	21	%50	69	%57,93
المشاكل الاجتماعية للعمال	11	%84,62	2	%5,09	6	%14,28	11	%26,19	30	%25,21
العمل على توعية العمال بأهداف الانتاج وعلاج بعض مشاكلهم الاجتماعية والمهنية	2	%15,38	4	%18,18	4	%9,53	10	%23,81	20	%16,80
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (33) يبين المواضيع التي يدور حولها النقاش أثناء الاتصال بالعمال .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
عملية توزيع الاعلام	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
جيدة عموماً	/	/	20	%90,91	20	%47,62	10	%23,81	50	%42,01
غير كافية	13	%100	2	%9,09	22	%52,38	32	%76,19	69	%57,99
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (35) يبين رأي أفراد عينة البحث في عملية توزيع الاعلام بين الادارة والمجلس العمالي والعمال .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
المواضيع التي يتناولها مجلس العمال في جريدة المنشأة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
النشاطات النقابية بصفة عامة	13	%100	/	/	7	%16,67	9	%21,43	29	%24,37
أعمال اللجان ونشاطات المجلس عموما	/	/	22	%100	35	%83,33	29	%69,04	86	%72,26
القرارات المشتركة بين المجلس والإدارة	/	/	/	/	/	/	4	%9,53	4	%3,37
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم 36 , يبين المواضيع التي يشارك بها مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة حسب رأي أعضاء عينة البحث في المجالس الأربعة.

يشارك في تسيير المصنع	نعم		لا		المجموع	
أعيد انتخابك	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	28	%38,89	2	%16,67	30	%35,72
لا	44	%61,11	10	%83,33	54	%64,28
المجموع	72	%100	12	%100	84	%100

جدول رقم (38) يبين رأي أعضاء المجلسان الثالث والرابع في مدى اعتقادهم في مشاركة مجلس العمال في تسيير المصنع قبل أن يكونوا أعضاء فيه تبعا لاعادة انتخابهم لعضوية أكثر من مجلس أو عدم انتخابهم لأكثر من مجلس واحد

المجالات المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
سبب الصعوبة في تفسير هذه النصوص	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
سوء تفسيرها	13	%100	10	%100	2	%50	4	%33ر33	29	%74ر35
ضعف المستوى التعليمي ونقص الخبرة الميدانية	/	/	/	/	1	%25	5	%41ر67	6	%15ر40
لنقص الدورات التكوينية لممثلي العمال	/	/	/	/	1	%25	3	%25	4	%10ر25
المجموع	13	%100	10	%100	4	%100	12	100	39	%100

- جدول رقم (40) يبين سبب الصعوبة في تفسير نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالنسبة للأعضاء الذين أجابوا بصعوبة فهم هذه النصوص.

مدى التحمس بضرورة تطبيق نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات	نعم		لا		المجموع	
المستوى التعليمي	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمي	/	/	/	/	/	/
يقرأ ويكتب	14	%11ر77	/	/	14	%11ر77
ابتدائي	16	%13ر44	/	/	16	%13ر44
متوسط	13	%36ر13	/	/	43	%36ر13
ثانوي	38	%31ر93	/	/	38	%31ر93
عال	8	%6ر73	/	/	8	%6ر73
المجموع	119	%100	/	/	119	%100

- جدول رقم (4) يبين ما اذا كان فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمس أفراد عينة البحث بضروره تطبيقه أو لا ، تبعا للمستوى التعليمي .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
مدى وجود مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
نعم	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100
لا	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- جدول رقم (44) يبين ما اذا كانت هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه أم لا .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
ما رأيك في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات؟	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
حسنة	9	69ر23 %	16	72ر73 %	37	88ر09 %	39	92ر85 %	101	84ر88 %
الرأي فيها غير واضح	4	30ر77 %	5	22ر73 %	1	2ر38 %	2	4ر77 %	12	10ر08 %
لا أدري	/	/	1	4ر54 %	4	9ر53 %	1	2ر38 %	6	5ر04 %
المجموع	13	100 %	22	100 %	42	100 %	42	100 %	119	100 %

- جدول رقم (56) يبين رأي أفراد عينة البحث في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات.

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
الأقوال الأخرى	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
التشريعات اقتصادية واجتماعية وثقافية لترقية العامل فلا بد من تدعيمه	3	23ر07 %	1	16ر67 %	2	6ر26 %	9	25ر72 %	15	15ر79 %
ضرورة حماية المنتخب	6	46ر15 %	2	13ر33 %	2	6ر26 %	5	14ر28 %	15	15ر79 %
عمل لجنة الترشيحات ليس في مستوى اختيار مترشحي مجلس العمال	1	7ر70 %	4	26ر67 %	9	28ر13 %	4	11ر42 %	18	18ر95 %
نقص التكوين السياسي والاقتصادي لبعض المنتخبين وكذا بعض المسيرين مما يخلق صعوبة في العلاقات بين المجلس والادارة	1	7ر70 %	5	33ر33 %	8	25 %	3	8ر58 %	17	17ر90 %
الانخراطات النقابية ضعيف لعدم التمثيل الحقيقي .	1	7ر69 %	1	6ر67 %	/	/	/	/	2	2ر11 %
هناك عطيه تجاوز أو اضعاف من عمل المجالس	1	7ر69 %	2	13ر33 %	1	3ر12 %	4	11ر42 %	8	8ر43 %
المركزية النقابية ليست في مستوى العمل النقابي رن الاتحاد الولائي	/	/	/	/	4	12ر51 %	2	5ر72 %	6	6ر32 %
هناك نقص في الاتصال بين النقابيين في المؤسسات الوطنية لتبادل الآراء	/	/	/	/	1	3ر12 %	/	/	1	1ر05 %

بالحوار تحل المشاكل بخلاف وجود صراعات	/	/	/	/	1	٪3ر12	/	/	1	٪1ر05
ضعف الاعلام بالمركب	/	/	/	/	1	3ر12	[illegible]	٪2ر86	2	٪2ر10
وجود العديد من المشاكل الاجتماعيه للعمال لم تحل	/	/	/	/	/	/	1	٪2ر86	1	٪1ر05
مستوى الوعي العمالي مرتفع ولا يمكن للمنتخب أن يتلاعب على العمال ، ولهذا الصراحة مع العمال هي الأنفع والأجدي	/	/	/	/	/	/	2	٪5ر72	2	٪2ر10
مشكل الجهوية والمحسوبية	/	/	/	/	1	٪3ر12	2	٪5ر72	3	٪3ر16
ضروره اهتمام الباحثين بمثل هذه المواضيع	/	/	/	/	1	٪3ر12	1	٪2ر85	2	٪2ر10
ضرورة فتح المجال أمام الاطارات الجزائرية لفرض نفسها في الميدان	/	/	/	/	1	٪3ر12	1	٪2ر85	2	٪2ر10
المجمـــوع	13	٪100	15	٪100	32	٪100	35	٪100	95	٪100

ـ جدول رقم (57) يبين الأقوال الأخرى لأفراد عينه البحث.

جامعـــة الجزائـــر

معهـد علـــم الاجتماع.

استجـــواب خاص بأعضاء مجلس العمال

حـــــــول

" مجلس العمال في منشـأة صناعية جزائريـــة

ودوره في توعيـــة العمـــال."

رسالـــه لنيل ماجستير في علـم الاجتماع الصناعي.

الرجاء عـــدم ذكـر الاسم واللقـب

- اخواني أعضاء مجلس العمال : ليس لمجموع الأسئلـة الواردة في هذه الاستمارة
ســوى المعرفـة العلميـة وخدمـة الطبقـة
العماليـــة، فالرجاء الإجابـة عنهـــــا
بكل صراحـة وأمانـة ، علمـا بأن اجابتكـــم
ستبقى سرية بينكم وبيننـــا .

وشكــــــرا .

مقـدم من الطالبـــــة

ماجلينة الهد بـــــة .

I - بيانات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس: -

1 - الجنس : ذكر ( ) ، أنثى ( )

2 - السن : سنك بالنسبة لتاريخ انتخابك في المجلس : -

20 - 25 ( ) ، 26 - 30 ( ) ، 31 - 35 ( ) ،

36 - 40 ( ) ، 41 - 45 ( ) ، 46 - 50 ( ) ،

51 سنة فأكثر ( ) .

3 - أين ولدت : - أذكر الولايات : -

- في بلدية عنابة ( )

- في بلديات عنابة الأخرى ( )

- في ولاية الطارف ( )

- في ولاية قالمة ( )

- في ولاية سوق أهراس ( )

- في ولاية تبسة ( )

- في ولاية جيجل ( )

- في ولاية قسنطينة ( )

- في ولاية سكيكدة ( )

- في احدى ولايات شرق البلاد الأخرى ( )

- في احدى ولايات الباقي من البلاد ( ) .

4 - الحالة المدنية : - أعزب ( ) ، متزوج ( ) ، مطلق ( ) ،
- أرمل ( ) .

5 - المستوى التعليمي : - أمي ( ) ، يقرأ ويكتب ( ) ، ابتدائي ( ) ،
متوسط ( ) ، ثانوي ( ) ، عالي ( ) .

I ـ بيانـات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس: ـ

1 ـ الجنس : ذكر ( ) ، أنثى ( )

2 ـ السـن : سنك بالنسبة لتاريخ انتخابك في المجلس : ـ

20 - 25 ( ) ، 26 - 30 ( ) ، 31 - 35 ( ) ،

36 - 40 ( ) ، 41 - 45 ( ) ، 46 - 50 ( ) ،

51 سنـة فأكثـر ( ) .

3 ـ أيـن ولدت: ـ أذكر الولايات : ـ

ـ في بلدية عنابـة ( )

ـ في بلديات عنابة الأخرى ( )

ـ في ولايـة الطـارف ( )

ـ في ولايـة قالمـة ( )

ـ في ولايـة سوق أهراس ( )

ـ في ولايـة تبسـة ( )

ـ في ولايـة جيجـل ( )

ـ في ولايـة قسنطينـة ( )

ـ في ولايـة سكيكـدة ( )

ـ في احدى ولايات شرق البلاد الأخـرى ( )

ـ في احـدى ولايات الباقي من البـلاد ( ) .

4 ـ الحالـة المدنيـة : ـ أعزب ( ) ، متزوج ( ) ، مطلق ( ) ، ـ أرمـل ( ) .

5 ـ المستوى التعليمـي : ـ أمي ( ) ، يقرأ ويكتب ( ) ، ابتدائي ( ) ، متوسـط ( ) ، ثانوي ( ) ، عالـي ( ) .

يتبين لنا من هذا الجدول ، أن جميع أفراد عينة البحث ال 119 عضوا (أي نسبة 100 ٪) ، لم تمسهم عملية القضاء على الأحياء القصد يرية ، رغم أن عضوين يسكنان في الأحياء القصد يرية ، الأول عضو في المجلس الثالث ، وقد ترأس المجلس للسنة الأخيرة فيه ، وهي سنة 83 - 1984 ، والثاني عضو في المجلس الرابع ، وهذان لم تمسهما هذه العملية ، لأنهما يسكنان في احدى القرى بعيدا عن الأحياء القصد يرية التي تم ترحيلها ، لذلك فاننا لا نقوم بتفريغ السؤال رقم 14 الذي يقول في حالة الاجابة بنعم ، ماهي الآثار التي تركتها ؟

- كنت مجبورا على الابتعاد عن عائلتك ( )
- أعادوا اسكانك ( )
- سكنك الجديد بعيد أكثر عن مكان العمل ( )
- قد حصلت على سلفه للبناء الذاتي ( )
- أخرى تذكر ( ) .

لأنه ليس هناك من أجاب بأنه قد مسته عملية القضاء على الأحياء القصد يرية .

المجالس المدروسة	الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
دوافع الترشيح	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
من أجل الدفاع عن حقوق العمال .	10	%76ر93	10	%45ر45	19	%45ر23	13	%30ر76	52	%43ر70
النضال من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني وتوعية العمال .	2	%15ر38	5	%22ر73	13	%30ر96	17	%40ر47	37	%31ر09
نظراً لما نظراً لما أنتاه من نشاطات المجلس السابق	/	/	/	/	3	%7ر14	2	%4ر76	5	%4ر20
من باب الاطلاع	1	%7ر69	5	%22ر73	5	%11ر91	6	%14ر28	17	%14ر28
الأصدقاء هم الذين رشحوني .	/	/	2	9ر09	2	%4ر76	4	%9ر53	8	%6ر73
المجموع	13	%100	22	%100	42	%100	42	%100	119	%100

- الجدول رقم (22) يبين دوافع الترشيح لعضوية مجلس العمال لدى عينة البحث .

6 ـ اذا كنت متعلما فما هي لغة تعليمك؟ عربية (   )، فرنسيه (   )،
عربية فرنسية (   )،
7 ـ عدد الأولاد : لا شيء (   )، من 1 ـ 2 (   )، 3 ـ 4 (   )، 5 ـ 6 (   )
7 ـ 8 (   )، 9 فأكثر (   ).
7 ـ عدد الأولاد : لا شيء (   )، من 1 ـ 2 (   )، 3 ـ 4 (   )،
5 ـ 6 (   )، 7 ـ 8 (   )، 9 فأكثر (   ).
8 ـ هل تكفل أشخاص آخرين ؟ نعم (   )، لا (   ).
9 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر عددهم (   ).
10 ـ أين تسكن : في مدينة عنابة (   )
ـ في حي البوني (   )
ـ في الحجار (   )
ـ في سيدي عمار أو الشعيبة (   )،
ـ في باقي بلديات ولاية عنابة (   )
ـ في بلديات ولاية الطارف (   )
ـ في بلديات ولاية قالمة (   )
ـ في بلديات ولاية سوق أهراس (   )
ـ في بلديات ولاية تبسة (   )
ـ في بلديات ولاية سكيكدة (   )
ـ في بلديات ولاية جيجل (   )
ـ في بلديات الولايات الأخرى لشرق البلاد (   )
ـ في بلديات الولايات الأخرى من البلاد (   ).

11 ـ هل غيرت مكان اقامتك (أو سكنك) ؟ نعم (   )، لا (   ).
12 ـ اذا كان الجواب بنعم فهل غيرته من أجل الاقتراب من مكان العمل ؟ (   )
أم لأسباب أخرى حددها لنا ؟ ....
....

13 _ هـل كنت معنيـا بطريقـة مباشرة أو غيـر مباشرة في عمليـة القضاء على الأحيـاء القصـديريـة ؟

_ نعـم بطريقـة مباشرة (   )

_ نعم بطريقـة غير مباشرة (   )

_ لا (   ) .

14 _ في حالـة الاجابـة بنعم ، ما هي الآثـار التي تركتهـا ؟

_ كنت مجبـورا على الابتعاد عن عائلتك (   )

_ أعـادوا اسكانك (   )

_ سكنـاك الجديد بعيـد أكثر عن مكان العمـل (   )

_ تحصلت على سلفـة للبنـاء الذاتـي (   )

_ أخـرى تذكـر (   )

15 _ هل تسكن في : _ منـزل تقليـدي (   )

_ عمارة تابعـة للولايـة (   )

_ فيـلا (   )

_ بيـت قصديري (   )

_ غرفـة في المنزل (الحمام طبعا) (   )

_ أخـرى تذكـر (   ) .

16 _ أذكر لنا مدة أقدميتك في المركـب (   ):

17 _ ما هي مهنتك عند دخولك المركـب ؟

_ عامـل متخصص (   )

_ عامـل محترف (   )

_ عامل مهني ذو تأهيـل (   )

_ شبـه اطـار (   )

_ اطـار (   )

_ اطار سامـي (   )

18 - ماهي مهنتك الحالية؟

- عامل متخصص ( )
- عامل محترف ( )
- عامل مهني ذو تأهيل ( )
- شبه اطار ( )
- اطار ( )
- اطار سامي ( ).

19 - هل كانت لديك نشاطات قبل توليك عضوية المجلس؟

- مجاهد ( )
- مناضل ( )
- في النقابة ( )
- في الثقافة ( )
- في ميدان الرياضة ( )
- في شبيبة جبهة التحرير الوطني ،أو الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية ( )
- لا شيء
- أو لديك بعض من هذه النشاطات مجتمعة ( )

20 - هل أعيد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخر؟ نعم ( ) ،لا ( ).

21 - أي المجالس شاركت في عضويتها؟ الأول ( ) ، الثاني ( ) الثالث ( ) ، الرابع ( ) ، الأول والثاني ( ) ، الأول والثالث ( ) ، الأول والرابع ( ) ، الأول والثاني والثالث، الأول والثاني والرابع ( ) الأول والثاني والثالث والرابع ( ) ، الثاني والثالث والرابع ( ) ، الثاني والثالث ( ) ، الثاني والرابع ( ) ، الثاني والثالث والرابع ( ) ، الثالث والرابع ( ).

د : دوافع الترشيح العلاقات والاتصال والاعلام بالمركب.

22 ـ ما هو الدافع الذي جعلك تترشح لعضوية مجلس العمال بالمركب؟ . . .
. . . .
. . . .

23 ـ مارأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية المجلس؟ حددها لنا
اذا أمكن ؟ . . . .
. . . .

24 ـ هل لعلاقاتك في المركب دور في ترشيحك ؟ نعم (   )، لا (   ).

25 ـ في حالة الاجابة بنعم، مانوع هذه العلاقات؟

ـ هل هي علاقات عمل (   )،
ـ علاقات تخضع للصداقة (   )،
ـ أخرى تذكر (   )،

26 ـ ماهي طرق اتصالكم بالعمال في المركب؟

ـ الاجتماعات (   )، التقارير (   )، عن طريق المشرف المباشر (   )،
عن طريق ممثل العمال في الورشة (   )، أخرى تذكر (   ) أو عن طريق
الاجتماعات والتقارير وممثل العمال (   ) الاجتماعات وممثل العمال (   )،
الاجتماعات وأخرى تذكر (   ) الاجتماعات والتقارير وأخرى تذكر (   )
الاجتماعات وممثل العمال وأخرى تذكر (   ) عن طريق ممثل العمال وأخرى تذكر (   )

27 ـ أثناء هذه الاتصالات ماهي المواضيع التي يدور حولها النقاش ؟
حددها لنا . . . .
. . . .

28 ـ ما رأيك في الاتصال القائم فيما بين الادارة ومجلس العمال والعمال ؟
ـ حســــن جـــــدا ( )
ـ حســـن عمـــوما ( )
ـ ســـيء جـــــدا ( )
ـ ســـيء ( ) .

29 ـ ما رأيك في عملية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمالي ، أثناء عمل المجلس الذي شاركت فيـــه ؟ ....
....

30 ـ هل يشارك مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة ؟ نعم ( ) ، لا ( )
31 ـ في حالة الاجابة بنعم ما هي المواضيع التي يتناولها ؟ ....
....

32 ـ ماهـــو دور جـريدة المنشأة في رأيكم ؟ .
ـ أن تعطي معلومات حول تنظيم العمل في المنشأة ( )
ـ أن تطلع العمـال عن مدى تقدم الانتاج كل مرة في قطاع معيـن من ورش المركب ( )
ـ أن تسهل الاتصال فيما بين العمال والمجلس العمالي والادارة ( )
ـ أن تسمح للعمال بتقديم آرائهم في مختلف ميادين العمل بالمنشأة ( )
ـ أن تعلم العمال بالنشاطات التي يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين ( )
ـ أن تعلمكم بكل هـذه النشاطات ( ) .

III- بيانات تتعلق بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي والتجربة الحالية :-

33 - قبل أن تكون عضوا في مجلس العمال ، هل كان في اعتقادك أن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع؟ نعم( ) ، لا ( ) .

34 - هل يصعب عليك فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟
نعم( ) ، لا ( ) .

35 - في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا؟ ....
....
....

36 - هل فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات بحكم بضرورة تطبيقه ؟
نعم( ) لا ( ) .

37 - اذا كنت قد انتخبت أكثر من مرة لعضوية المجلس ، هل ترى بأن التجربة أدت الى تقدم في فهم النصوص من مجلس لآخر نعم( ) ، لا ( ) .

38 - هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ؟
نعم( ) ، لا ( ) .

39 - في حالة الاجابة بنعم أذكر ما نوع هذه المشاكل ؟
- إدارية ( )
- مع العمال ( )
- فيما بين الأعضاء أنفسهم ( )
- تعدد الضغوط ( )
- أو بعضها مجتمعة ( )
- أخرى تذكر ( )

40 - ما هو موقف الادارة من اقتراحات ممثلي العمال ، هل تناقشها ؟
نعم( ) ، لا ( ) .

41 - في حالة الاجابة بنعم هل تؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار ؟
- دائما ( )
- في أغلب الأحيان ( )

في قليـــل/الأحيـــــان (   )

- ترفـــــض (   ) ؛

42 - ما هي النشاطات التي يقوم بها مجلس العمال بالنسبة للعمال في المركب حددها لنا في الميادين التالية :

* - في الميدان الثقافي والسياســــي /

- تقديم محاضـــــرات (   )

- اقامـــة نـــــدوات (   )

- اقامـــة حفـلات (   )

- اقـامة رحـــــلات (   )

- اعـلام العمال بقرارات ندوات ش م (   )

- مقترحـات المجلس للندوة (   )

- قـرارات المجالس الوطنية أ ع ج حسب عقدها .(   )

* في الميـــدان الاجتماعي والمهني /

- اثـارة مشكل السكن والحلول المقترحة وكيفية التوزيع في المركب (   )

- المـزايـــا الاجتماعيــــة (   )

- التكويـــن المهني (   )

- الترقيــــة المهنيـــة (   )

- النهوض بالرياضـة بأنواعها (   )

* - في الميدان الاقتصادي /

- حول الانتــــاج (   )

- حول كيفيـة مشاركة مجلس العمال في التسيير والمراقبة (   )

- حول المسائل التي تتعلق بالأمن الصناعـــي (   )

- حـــــول قرارات الادارة (   )

- يقـــوم بكل هـــذه النشاطات (   )

- أم أنـه ليست هناك نشاطات الا في المناسبات (   ) .

- أخـــــــرى تذكـــــر (   ) .

IV- بيانات عامة.

43 - هل يتعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الادارة؟ نعم ( )
لا ( ).

44 - في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا؟ ....
....

45 - في حالة الاجابة بلا لماذا؟ ....
....

46 - هل ينطلق أعضاء مجلس العمال في آداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟ نعم ( )، لا ( ).

47 - في حالة الاجابة بلا أذكر لماذا؟ ....
....

48 - هل ترى بأن عضويتك في مجلس العمال قد زادت من وعيك الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ؟ نعم ( )، لا ( ).

49 - في حالة الاجابة بنعم أذكر كيف كان ذلك؟ ....
....
....

50 - في حالة الاجابة بلا أذكر لماذا؟ ....
....

51 - هل المجلس العمالي يعبر عن الديمقراطية العمالية؟
فعلا ( )، نوعا ما ( )، لا ( ).

52 - هل شاركت في احدى أو بعض ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟
نعم ( )، لا ( ).

53 _ في حالة الاجابة بنعم ، أي الندوات شاركت فيها ؟ الاولى (   ) ، الثانيـــة (   ) ، الثالثـة (   ) ، الرابعـة (   ) ، الأولى والثانيـة (   ) الاولـى والثالثـة (   ) ، الاولى والرابعة (   ) ، الثانيـة والثالثـة (   ) ، الثانية والرابعة (   ) ، الثالثة والرابعة (   ) .

54 _ اذا كنت قد شاركت في الندوة الرابعة ، ما رأيـك في النتائج المتوصل اليها خـلال هـذه النـــدوة؟ . . . .
. . . .

55 _ ما رأيك في سياسـة اعادة هيكلـه المؤسسات؟ . . . .
. . . .
. . . .

56 _ اذا كانـت لديك أقوال أخرى فاذكرهـــا؟ . . . .
. . . .
. . . .

53 ـ في حالة الاجابة بنعم ، أي الندوات شاركت فيها ؟ الاولى (   ) ، الثانية (   ) ، الثالثة (   ) ، الرابعة (   ) ، الأولى والثانية (   ) الاولى والثالثة (   ) ، الاولى والرابعة (   ) ، الثانية والثالثة (   ) ، الثانية والرابعة (   ) ، الثالثة والرابعة (   ) .

54 ـ اذا كنت قد شاركت في الندوة الرابعة ، ما رأيك في النتائج المتوصل اليها خلال هذه الندوة ؟ ....
....

55 ـ ما رأيك في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات؟ ....
....
....

56 ـ اذا كانت لديك أقوال أخرى فاذكرها؟ ....
....
....

استمارة خاصة

بالعمال

1 ـ هل شاركت في انتخاب مجلس عمال الوحدة ؟ نعم (   ) ، لا (   ) ،
في حالة الاجابة بنعم ، ماهي المقاييس التي على أساسها أخترت ممثلك ؟

ـ المستوى التعليمي (   ) ،
ـ الخبرة المهنية (   ) ،
ـ رجل ثقة وكفء (   ) ،
ـ صداقة بينكما (   ) ،
ـ أخرى تذكر (   ) ،

3 ـ هل يشارك مجلس العمال في عملية تسيير المصنع ؟
نعم (   ) ، لا (   ) ،

4 ـ هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ؟
نعم (   ) ، لا (   ) .

5 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ ....
....

6 ـ هل حضرت في احدى اجتماعات مجلس العمال الموسعة الى العمال ؟
نعم (   ) ، لا (   ) .

7 ـ في حالة الاجابة بنعم ، ماهي المواضيع التي تناولها المجلس بالنقاش ؟
....
....

8 ـ هل هناك تجاوب بين مجلس العمال والعمال في المشكلات والاقتراحات التي يتقدمون بها ؟ نعم (   ) ، لا (   ) ،

9 ـ مارأيك في أعضاء مجلس العمال ؟ حدد احدى هذه الاجابات؟

ـ يبذلون أقصى جهودهم من أجل انجاح التسيير الاشتراكي للمؤسسات(   ) ،

ـ يهتمون بمصالحهم الخاصة (   ) ،

ـ يعطون لصالح الادارة (   ) ،

ـ انهم غير أكفاء (   ) ،

ـ يشوشون على العمال أثناء العمل بزياراتهم (   ) ،

ـ أخرى تذكر (   ) ،

10 ـ هل تطمح الى أن تكون عضوا في مجلس العمال ؟

نعم (   ) ، لا (   ) .

11ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ ....

....

12 ـ هل ترى بأن تطبيق نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، قد زاد من وعيك السياسي والاقتصادي والاجتماعي ؟ نعم (   ) ، لا (   ) .

13ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر كيف كان ذلك؟ ....

....

14 ـ في حالة الاجابة بلا أذكر لماذا ؟ ....

....

15 ـ ماذا تفهم بالتوعية العمالية؟ ....

....

16 ـ هل مجلس العمال يقوم بدوره في هذه التوعية بشكل مناسب؟

نعم (   ) ، لا (   ) .

17 ـ في حالــة الاجابــة بلا ، أذكــر لماذا ؟ ....
....

18 ـ اذا كانت لديك أقوال أخرى اذكرها ؟ ....
....

استمـــــــارة خاصـــــة باطـــــارات

الادارة

----

1 ـ ما هي مدة أقدميتك في المركب ؟ (   )

2 ـ ما هو رأيك في عملية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في المركب ؟

....

....

3 ـ ما هي أحسن المراحل التي مر بها تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في المركب ، بالنسبة للمجالس الأربعة التي مرت به ؟ ....

....

4 ـ ما رأيك في الكيفية التي يمارس بها مجلس العمال لمهامه بالمركب ؟ ..

....

....

5 ـ هل يعتبر تطبيق هذا النظام تعبيرا عن الديمقراطية العمالية ؟

فعلا (   ) ، نوعا ما (   ) ، لا (   ) .

6 ـ ما هي الاقتراحات التي تقدمها حتى يكون عمل المجلس ناجحا في رأيك ؟

....

....

7 ـ هل تبلغ الادارة العمال بكل ما هو جديد فيما يتعلق بالقرارات التي تتخذونها ؟ نعم دائما (   ) ، نعم أحيانا (   ) ، لا (   )

8 ـ ما رأيك في الاتصال القائم فيما بين الادارة ومجلس العمال والعمال ؟

ـ حسن جدا (   ) ،

ـ حسن (   ) ،

ـ سيء جدا (   ) ،

ـ سيء (   ) ،

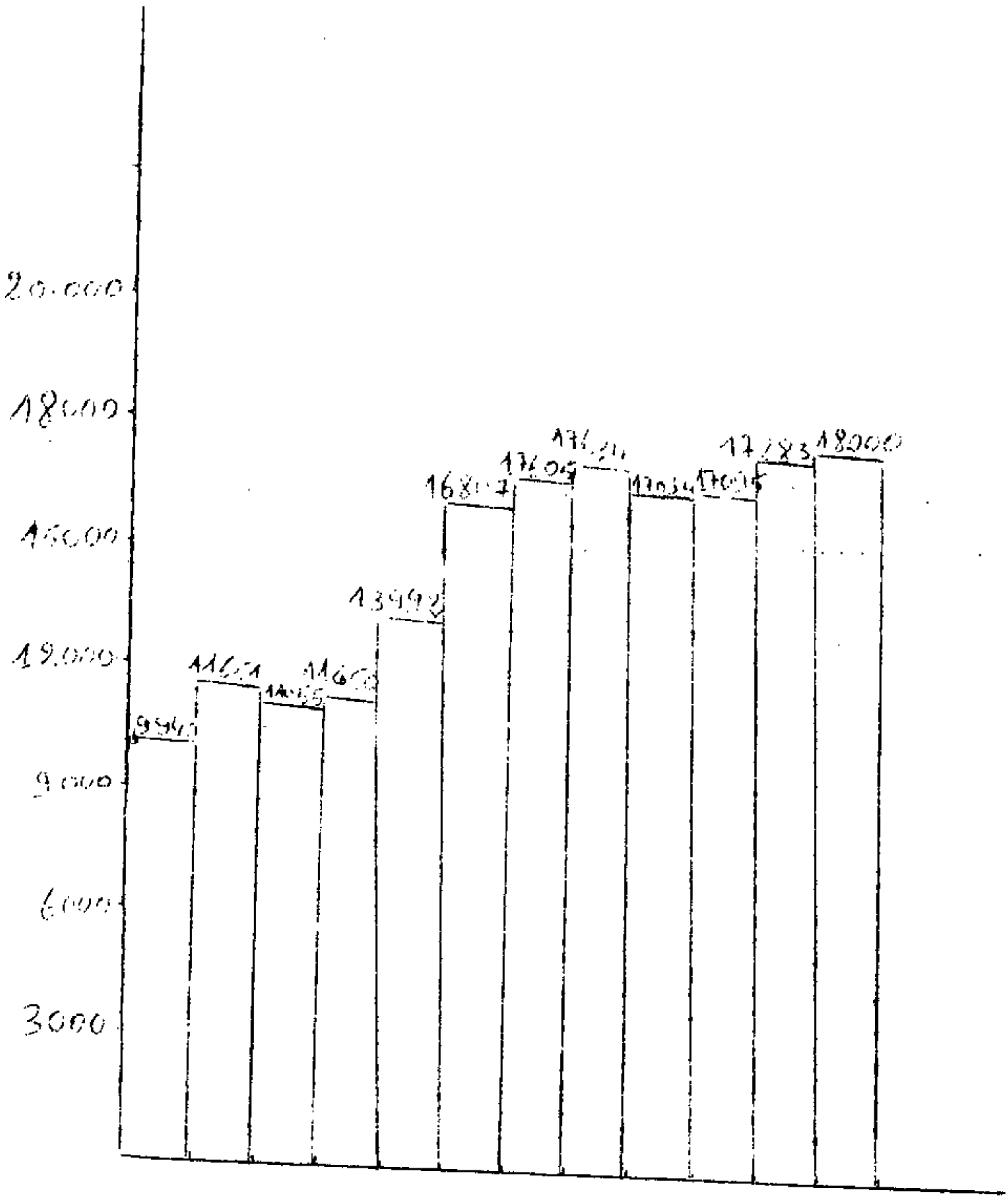
10 ـ ما رأيك في عمليـة توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال ؟ ....
....

11 ـ ما هو رأيك في المواضيع التي تتناولها جريدة المنشأة ؟
....

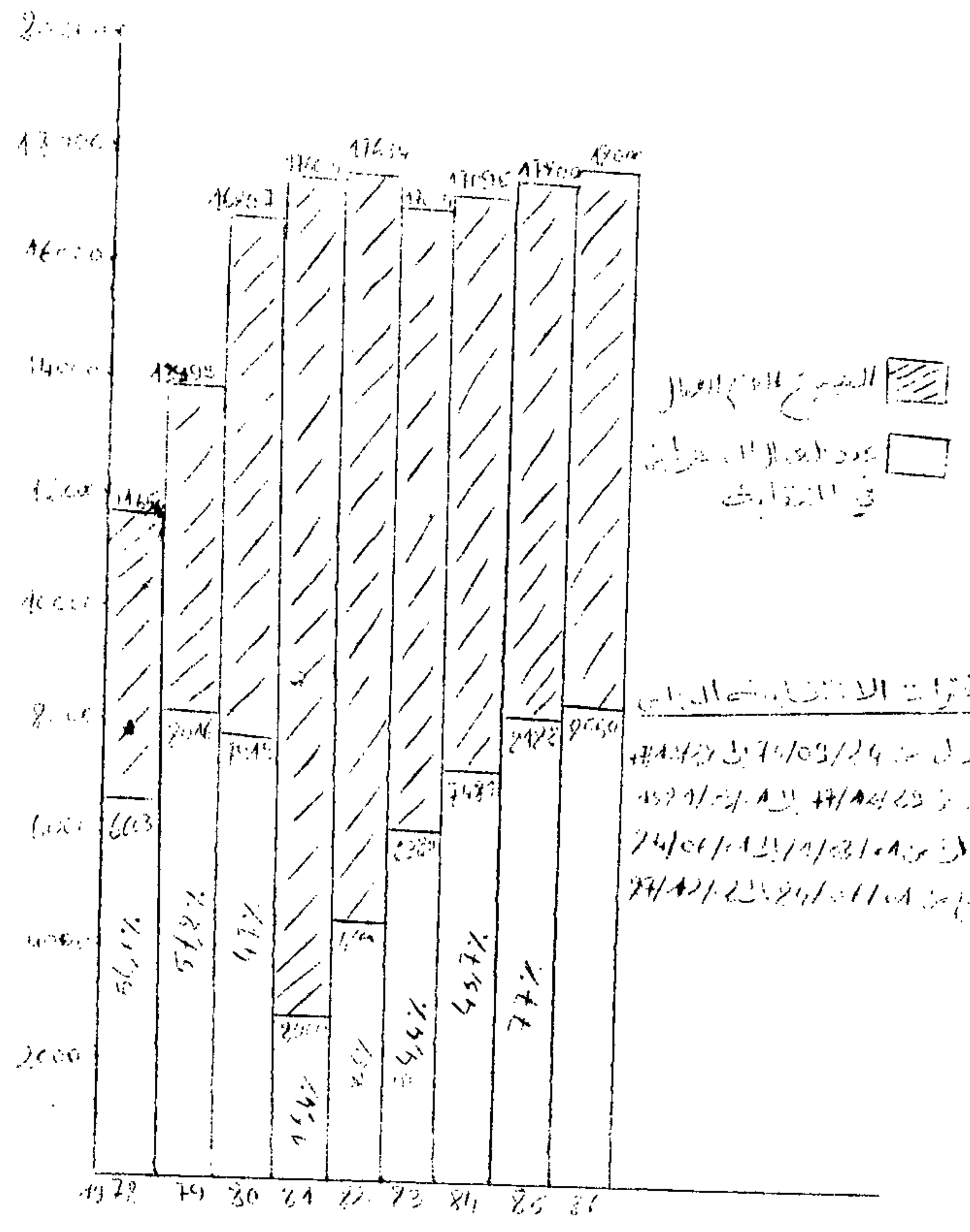
12 ـ هل المنشأة تحقق الانتاج المسطر لها في المخطط ؟ نعم (   ) لا (   ) ،

13 ـ في كلتا الحالتين لماذا ؟ ....
....

14 ـ اذا كانت لديك أقوال أخرى فاذكرها ؟ ....
....

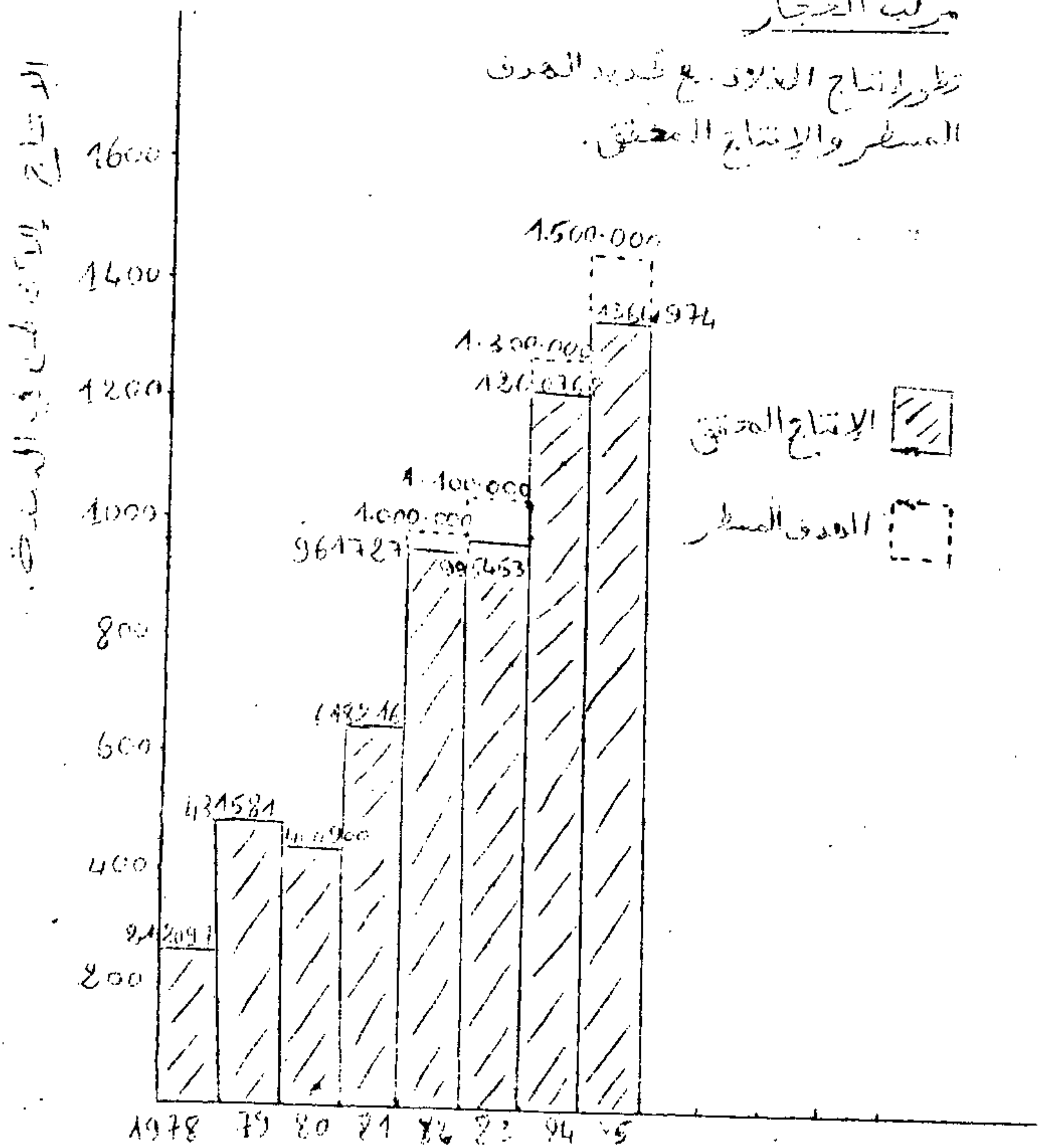


- تطور عدد العمال في المركب من 1975 - 1986 .


1978
79
80
81
82
83
84
85
86

مركب الحجار

تطور إنتاج الألواح مع تحديد الهدف المسطر والإنتاج المحقق.



440 -

استمارة نموذجية لعضو

ضمن المجلس

الأول والثاني .

I ـ بيانات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس :ـ

1 ـ الجنـس : ذكر (×)

2 ـ السـن : ـ سنك بالنسبه لتاريخ انتخابك في المجلس: ـ

يجيـب بأن سنه كان يتراوح بين 26 ـ 30 سنه (×) بالنسبة لانتخابه في عضويـة المجلس الأول ، أما بالنسبة لعضوية المجلس الثاني ، فكان سنه يتراوح بين 31 ـ 35 سنه (×) .

3 ـ أيـن ولدت : أذكـر الولايــــة :ـ

ـ في ولايــــة سكيكـــدة (×) .

4 ـ الحالـه المدنية : متـــزوج (×)

5 ـ للمستوى التعليمي : ثانوي (×)

6 ـ لغـه تعليمك : فرنسيـة (×)

7 ـ عـدد الأولاد : 7 ـ 8 (×)

8 ـ هل تكفل أشخاص آخريـن ؟ نعم( ) ، لا (×) .

وفي هذه الحالة فان السـؤال رقم 9 لا يعنيـه .

10 ـ أيـن تسكن : في مدينـة عنابـة (×)

11 ـ هيل غيرت مكان اقامتك (أوسكنك) نعم( ) ، لا (×) .

وبالتالي لم يكن معنيا بالسـؤال رقم 12 .

13 ـ هل كنت معنيا بطريقة مباشرة أوغير مباشرة في عطية القضاء على الأحياء القصديرية ؟

يجيـب بـلا ، أي أنـه لم يكـن معنيـا .

وبالتالـــي لم يكن معينـا بالاجابـة عن السـؤال رقم 14

15 ـ هـل تسكـــن في :

ـ منزل تقليـدي ( )

ـ عماره تابعـة للولايـة (×)

ـ فيـــــــلا ( )

ـ بيـــت قصديري .

ـ غرفـــة في النـــزل (الحمام تابعـا) ( )

ـ أخـــرى تذكـــره ( )

16 ـ أذكر لنا مـدة أقدميتك في المركب؟ أجاب بأن مـدة أقدميتـه هي (18 سنة)

17 ـ ماهـي مهنتك عنـد دخولك المركـــب؟

ـ عامـل مهني ذو تأهيـل (×)

18 ـ ماهي مهنتك الحاليـــة؟

ـ عامـل مهني ذو تأهيـــل (×)

19 ـ هل كانت لديك نشاطات قبل توليك عضويـة المجلس؟

يجيب بأنه كان منخرطا في النقابـة (×) ، وينشط مع شبيبة جبهة التحرير الوطني (×

20 ـ هل أعيـد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخـر؟ يجيب بنعم .

21 ـ أي المجالس شاركت في عضويتها؟ يجيب في الاول والثاني ، ثم انتخب على مستوى الاتحاد الولائي للعمال كمكلف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات وحاليا يعمل بالمركب .

ثالثـا: دوافع الترشيح ، العلاقات والاتصال ، والاعلام بالمركب : ـ

22 ـ ما هو الدافع الذي جعلك تترشح لعضويـة مجلس العمال بالمركـــب؟ .

يجيب بأنه رشـح نفسـه من أجل الدفاع عن حقوق العمال ، هذا بالنسبـــة لعضويـة المجلس الأول، حيث كانت التجربـة في ميدان التسيير الاشتراكي للمؤسسات جديدة حيث لم يكن يعرف معنى المشاركة في التسيير ولا الرقابة في العمل ، أما بالنسبة لعضويـة المجلس الثانـي ، فيذكـر أنه رشح نفسـه من أجل النضال ، في الميـدان العملـي بالنسبـة للنقابـــة .

23 ـ ما رأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضويـة المجلس؟ حـددها لنا اذا أمكـن ؟ يجيب بأن أغلبيتهم يغلب عليهـم الجانب النقابي ، أي من أجل الدفاع عن حقوق العمـــال .

24 ـ هل لعلاقاتك في المركـب دور في ترشيحك؟ يجيب بنعـم (×)

25 ـ في حالة الاجابة بنعم، ما نوع هذه العلاقات؟

ـ يجيـب بأنها علاقات عمـــل .

26 ـ ما هي طرق اتصالكم بالعمال في المركب؟

ـ يجيب بأنها خلال عمل المجلس الأول لم تكن هناك اتصالات بمعنى الكلمة بالعمال، والاتصالات التي كانت، تتمثل في حل بعض المشاكل الاجتماعية للعمال وتمثل أساسًا في الجمعيات العامة للعمال، وعن طريق الاجتماعات الموسعة للعمال، وعن طريق الاعلام الشفوي من المشرف المباشر، سواء ما تعلق منها بحل مشاكل العمال السوسيو مهنية أو الخاصة بالاعلام بصفة عامة.

27 ـ أثناء هذه الاتصالات ما هي المواضيع التي يدور حولها النقاش؟ حددها لنا؟ . يجيب بأن هذه الاتصالات تدور حول الانخراط في النقابة، دراسة المشاكل الاجتماعية، الترقية، التكوين، العلاقة بين الادارة والعمال والمجلس وكذا التوعية لتفادي التبذير واللامبالاة وهذا خلال عمل المجلس الثاني.

28 ـ ما رأيك في الاتصال القائم فيما بين الادارة ومجلس العمال والعمال؟

ـ يجيب بأنه خلال المجلس الأول كان الاتصال حسن عموما (×)، وكذا بالنسبة للمجلس الثاني، حيث كان العمال يطرحوا المشاكل السوسيو مهنية وينتقدوا بكل صراحة.

29 ـ ما رأيك في عملية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال؟

ـ يجيب بأن توزيع الاعلام خلال عمل المجلس الأول كان ضعيف سواء من ناحية الادارة أو المجلس، بالنسبة للعمال، حيث كانا يعلمان العمال عن طريق جريدة الحديد والصلب للمركب في ذلك الوقت، ويذكر أن هناك الكثير من النقائص خاصة ما تعلق بعمل لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، التي كانت تعاني حقيقية في عملها، ولذلك وخلال المجلس الثاني حيث نصبت هذه اللجنة، حاولنا خلق قنوات للاعلام، ومن هنا خلق تساؤل، ما نوع الاعلام الذي يجب توصله للعمال فالادارة ترى بأن أمور التسيير لا تهم العمال، والمجلس يرى بأن العمال مسيرون ولابد من اعلامهم بكل شيء يدور في المركب، ومن هنا كان الخلاف بين المجلس والادارة وهذا كسبب من أسباب الخلاف بينهما.

30 ـ هل يشارك مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة ؟ يجيب بنعم (×)

31 ـ في حالة الاجابة بنعم، ماهي المواضيع التي يتناولها ؟ يجيب بأنها كانت تتنـاول ما يلـــي : ـ

ـ نشاطات المجلس، اجتماعات اللجان، النشاطات النقابية، بعض المسائل الاجتماعية والثقافية، ويذكـر أنه نظرا لعدم كتابة كل مـا يريـد المجلس نشره في جريدة المنشأة نظرا للرقابة الادارية على مواضيعه لذلك عمل على خلق الصدى النقابي الذي كان ينشر فيه المجلس كل نشاطاته وكل ما يـريد اعلام العمال به .

32 ـ ماهـو دور جريدة المنشأة في رأيكـــم؟

أجاب بأنه من دور جريدة المنشأة في رأيه ، إعلام العمال بكل المحاور التي وردت في الاستمارة من اعطائهم معلومات حول الانتاج ، وتنظيـم العمل بالمنشـأة الى تسهيل الاتصال بين العمال والمجلس والادارة، . . . الخ .

III ـ بيانات تتعلق بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتجربة الحالية : ـ

33 ـ قبل أن تكـون عضــوا في مجلس العمـال ، هل كان في اعتقادك أن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع؟ يجيب بلا لأن ذلك لم يكـن خلال المجلس الأول لأننـا لم نكن نسمع حتى بالمشاركة، أما عند ترشيحه في المجلـس الثاني فكـان يعلـم ذلك نوعـا مـا من خلال عطـه في المجلـس الأول .

34 ـ هل يصعب عليك فهـم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟

يجيب بأنـه كان يصعب عليـه خلال عضويـة المجلس الأول ، أما خلال عضويتـه في المجلس الثاني فـلا ، حيث تكونت لديـه تجربـــــة .

35 ـ في حالة الاجابـة بنعم أذكـر لماذا ؟ يجيب بأن سبب الصعوبة في الأول يرجع الى سوء تفسيـــر النصوص، حيث كان كل واحـد من الهيئات النقابيــة يمدنا بتوجيه معيــــن .

36 ـ هل فهم نصوص التسيير الاشتراكـي للمؤسسات يحسكم بضـرورة تطبيقـه ؟ يجيب بنعـم (×) لأن فهم النصوص يحسنا بضـرورة اثرائها وجعلها في المستوى المطلـــوب .

37 _ اذا كنت قد انتخبت أكثر مره لعضوية المجلس، هل ترى بأن التجربه قد أدت الى تقدم في فهم النصوص من مجلس لآخر؟ يجيب بنعم.

38 _ هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه؟ يجيب بنعم (×).

39 _ في حالة الاجابة بنعم أذكر ما نوع هذه المشاكل؟ يجيب بأنها مشاكل مع الادارة فيما يتعلق بالوحدة، لأن الوحدة اقتصادية وطريقة أخذ القرارات مرتبطة بالمؤسسة، ومن هنا تكون المشاكل، كذلك تعدد الضغوط من حيث عدم وضوح التوجيهات، كذلك فيما بين الأعضاء أنفسهم لمستوى تفسير النصوص، وهذا بالنسبة للمجلسين الاول والثاني.

40 _ ما موقف الادارة من اقتراحات ممثلي العمال، هل تناقشها؟ يجيب بنعم.

41 _ في حاله بنعم هل تؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار؟ يجيب بأن الاقتراحات في الاول كانت ضعيفه ولذلك فقد كانت تؤخذ بعين الاعتبار؟ يجيب بأن الاقتراحات في الاول كانت ضعيفه ولذلك، فقد كانت تؤخذ بعين الاعتبار في قليل من الأحيان (×)، أما في المجلس الثاني فقد كانت تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان لأن اللجان التي ينص عليها التسيير الاشتراكي للمؤسسات بدأت تنشط خاصة لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية التي كانت فيها أعضاء أكفاء.

42 _ ما هي النشاطات التي كان يقوم بها مجلس العمال بالنسبة للعمال في المركب؟ يجيب بأنها لم تكن هناك أي نشاطات من الاحتمالات التي وردت في الاستماره خلال فتره المجلس الأول، الا في المناسبات ولم يكن للعمال يشاركون فيها، أما في المجلس الثاني فيذكر بأنه كانت تقام كل هذه النشاطات (أي الاحتمالات التي وردت في الاستمارة من محاضرات، ندوات تكوينيه رحلات ..... الخ).

IV - بيانات عامة :

43 - هل يتعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الادارة ؟ يجيب بنعم .

44 - في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ يجيب بأن ذلك للحد من نشاط النقابيين .

45 - لا يجاب عليه لانه يتعلق بحالة الاجابة بالنفي (أي بلا) .

46 - هل ينطلق أعضاء مجلس العمال في اداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ؟ يجيب بلا (×) بالنسبه لعمل المجلس الأول ، احداثيه وبنعم بالنسبة للمجلس الثاني .

47 - في حالة الاجابة بلا أذكر لماذا ؟ يجيب وهذا بالنسبة لعمل المجلس الأول أن ذلك يعود الى أن بعض أعضاء هذا المجلس يتهمون بعض الأعضاء ممن يحاولون الكلام أو المناقشة عن ضرورة المشاركة في التسيير باعطاء اقتراحات لمجلس المديرية ، والعمل على زيادة الانتاج ، بأنهم يعملون لصالح الادارة ، لأنهم يرون أن علمهم كنقابيين لا بد أن يكون ضد الادارة ، وليس لصالحها ، لأنهم غير واعين بأهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات في بلد اشتراكي .

48 - هل ترى بأن عضويتك في مجلس العمال قد زادت من وعيك الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ؟ يجيب بنعم .

49 - في حالة الاجابة بنعم أذكر كيف كان ذلك ؟ يجيب بأن عضويته في مجلس العمال بسطت له بعض المفاهيم ، فيما يتعلق ببرامج الانتاج في المركب ، وكيفية تحقيق الهدف المنشود للنهوض بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للعامل ، وبتحقيق الانتاج المسطر .

50 - لا يجاب عليه لأنه لا يعنيه ، حيث يتعلق بحالة النفي .

51 ـ هل المجلس العمالي يعبـر عن الديمقراطية العمالية ؟ يجيب بأنهـا كانت يعبـر عن الديمقراطية العمالية نوعاما خـلال المجلس الأول ، أما خلال فترة المجلس الثاني فقد كان يعبر فعلا عن الديمقراطية العمالية حيث كانـت أعـز مرحلـة لتطبيق قانون التسيير الاشتراكـي للمؤسسات .

52 ـ هل شاركت في احدى أو بعض نـدوات التسيير الاشتراكـي للمؤسسـات ؟ يجيـب بنعـم .

53 ـ في حالة الاجابـة بنعـم ، أي هي النـدوات شاركت فيها ؟ يجيب بأنـه شارك في النـدوة الوطنيـة الثالثـة التي كانت سنـة 1979 ، والنـدوة الوطنيـة الرابعـة سنـه 1985 .

54 ـ اذا كنـت قد شاركـت في النـدوة الرابعـة ، مـا رأيـك في النتائج المتوصل اليهـا خـلال هـذه النـدوة ؟ يجيب بأنها كانت عبـارة عن شكليات فقط ، رغم أن تقارير كل الولايات عبـرت بصدق عن نجاعة هذا التنظيم على الرغـم من السلبيـات المسجلة فيـه ، وقد أكدت ذلك توصيات الندوة . ويذكر أنه لم يكـن أي اعـلام بما دار خلال هـذه النـدوة .

55 ـ ما رأيك في سياسـة اعـادة هيكلـة المؤسسات ؟ يجيب أن الرأي فيهـا لا يـزال غير واضـح ، رغم تغيير الوظيفـة الاقتصادية حيث قرب مركز أخـذ القـرار .

56 ـ اذا كانت لديك أقوال أخرى فاذكـرها ؟ يقـول بأن التسيير الاشتراكـي للمؤسسات هـو ثورة اقتصادية واجتماعية وثقافية لترقية العامل فكريا .

ـ ذكـر بضـرورة حمايـة المنتخـب .

استمارة نموذجية لعضو من المجلس

الثاني والثالث.

أ ـ بيانات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس:

1 ـ الجنس : ذكر (*)

2 ـ السن : سنك بالنسبة لتاريخ انتخابك في المجلس: ـ

بحيث بأن سنه كان يتراوح بين 26 ـ 30 سنة (×) هذا بالنسبة لانتخابه في عضوية المجلس الثاني ، أما بالنسبة لعضويته في المجلس الثالث فكان سنه يتراوح بين 31 ـ 35 (×) .

3 ـ أين ولدت : ـ أذكر الولايات : ـ

ـ في احدى ولايات شرق البلاد الأخرى (×) وهي ولاية سطيف .

4 ـ الحالة المدنية : متزوج (×)

5 ـ المستوى التعليمي : عال (×)

6 ـ لغة تعليمك : فرنسية (×)

7 ـ عدد الأولاد : 3 ـ 4 (×)

8 ـ هل تكفل أشخاص آخرين ؟ نعم (×) ، لا ( ) .

9 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر عددهم ؟ (2)

10 ـ أين تسكن ؟ في مدينة عنابة (×)

11 ـ هل غيرت مكان اقامتك (أو سكنك) ؟ نعم ( ) ، لا (×)

وبالتالي لم يكن معنيا بالسؤال رقم 12 .

13 ـ هل كنت معنيا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في عطية القضاء على الأحياء القصديرية .

لا (×) .

14 ـ بالتالي لم يكن معنيا بالاجابة عن السؤال رقم 14 .

15 ـ هل تسكن في : ـ

ـ منزل تقليدي ( )

ـ عمارة تابعة للولاية (×)

ـ فيلا ( )

ـ بيت قصديري ( )

ـ غرفة في المنزل (الحمام طبعا) ( )

ـ أخرى تذكر ( ) .

16 ـ أذكر لنا مدة أقدميتك في المركب ؟ أجاب بأن مدة أقدميته هي (16 سنة) .

17 ـ ماهي مهنتك عند دخولك الى المركب ؟

ـ عامل مهني ذو تأهيل (×) .

18 ـ ما هي مهنتك الحالية :

ـ شبه اطار (×) . المستوى الخامس بعد الدورات التكوينيه التي أجراها داخل وخارج الوطن .

19 ـ هل كانت لديك نشاطات قبل توليك عضوية المجلس؟ يجيب بأنه كان في النقابة (×) وهنا يقصد أنه كان منخرطا فيها فقط .

20 ـ هل أعيد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخر؟ نعم (×) ، لا ( ) .

21 ـ أي المجالس شاركت في عضويتها ؟ الثاني والثالث (×)

30 ـ هل يشارك مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة ؟ نعم (×) لا ( ) .

31 ـ في حالة الاجابة بنعم ، ما هي المواضيع التي يتناولها ؟ نشاطات المجلس بصفة عامة سواء فيما يتعلق بالمساهمة في التسيير والرقابة في العمل أو النشاطات النقابية ، مشاكل العمال ، المطعم ، المواصلات ، طب العمل ، الماء ، الا أن الادارة كانت ترفض نشر بعض النقاط التي لا توافق عليها خاصة في ميدان عمل لجنة حفظ الصحة والأمن .

32 ـ ما هو دور جريدة المنشأة في رأيكم ؟

أجاب بأنه من دور جريدة المنشأة في رأينا ، اعطاء العمال ، أو اعلامهم بكل المحاور التي وردت في الاستمارة ، من اعطاء معلومات حول تنظيم العمل في المنشأة ، الى مدى تقدم الانتاج كل مرة في قطاع معين بالمركب ، الى تسهيل الاتصال بين العمال والمجلس العمالي والادارة ، الى فتح مجال لتقديم اقتراحات العمال فيها . الخ .

<u>III ـ بيانات تتعلق بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتجربة الحالية :</u>

33 ـ قبل أن تكون عضوا في مجلس العمال ، هل كان في اعتقادك أن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع ؟
يجيب بأنه لم يكن يعتقد بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع قبل عضويته في المجلس الثاني ، لأن المجلس الأول لم يقدم نشاطات فيما يخص تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات لأنها كانت بداية التجربة أما بعد مشاركته في عضوية المجلس الثاني وترشيحه لعضوية المجلس الثالث فأصبحت لديه تجربة وخبرة ، خاصة وأنه كان من بين الأعضاء البارزين خلال عمل المجلس الثاني لتطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات وبذلك كان يعتقد قبل عضويته في المجلس الثالث بأن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع .

34 ـ هل يصعب عليك فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ؟ نعم ( ) لا (×)
يجيب بلا ، لأن النصوص في رأيه كانت واضحة بصفة عامة ، ويقول أن الشيء الذي سندنا في عملنا هو اعتمادنا على النصوص في الواقع .

35 ـ لا يجيب عن هذا السؤال لأنه خاص بالذين أجابوا بنعم .

36 ـ هل فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يسمح بضرورة تطبيقه ؟ يجيب بنعم (×) ، لأن .... ،

ـ ، تطبيق أهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات شيء ايجابي للاقتصاد الوطني وللعامل ، رغم صعوبات التطبيق ويقول بأنه متحمس لأي نص قانوني يهدف الى النهوض بتنمية البلاد والخروج بها من التخلف .

37 ـ اذا كنت قد انتخبت أكثر من مرة لعضوية المجلس، هل ترى بأن التجربة أدت الى تقدم في فهم النصوص من مجلس لآخر ؟ يجيب بنعم، ويقول الا أنها متأثرة بالواقع، وبالقضايا المطروحة من حيث الغاء بعض المواد القانونية بتعليمات وزارية مثلا .

38 ـ هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ؟ يجيب بنعم الا أنها ليست في أغلب الأحيان .

39 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر ما نوع هذه المشاكل ؟ يجيب بأنها مشاكل مع الادارة وتهديد الضغوط، من حيث العمل مع القسمة والاتحاد الاقليمي والاتحاد الولائي ، حيث أن الهدف بالنسبه للاتحاد الاقليمي والاتحاد الولائي هو بيع البطاقات النقابيه بغض النظر عن النشاطات الاجتماعية والثقافية ، وتجاوزهم للمجلس أحيانا ، حيث يعملون بالإدارة دون علم المجلس.

40 ـ ما موقف الادارة من اقتراحات ممثلي العمال ، هل تناقشها ؟ يجيب بنعم ،

41 ـ في حاله الاجابه بنعم، هل تؤخذ بعين الاعتبار ؟ يجيب بأنها كانت تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان خلال عضويته في المجلس الثاني ، أما خلال عضويته في المجلس الثالث فيقول بأنها كانت ترفض ولا تدون في أغلب الأحيان حتى في محضر الجلسة .

42 ـ ماهي النشاطات التي يقوم بها مجلس العمال بالنسبة للعمال في المركب ؟ يجيب بأنه كانت هناك نشاطات متنوعة يقوم بها المجلس الثاني ، حيث كان يقوم بكل النشاطات التي وردت في هذا السؤال من إقامة محاضرات وندوات، وحفلات ، واعلام العمال بكل ما هو جديد فيما يخص مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وما قرره فيما يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وكذا فيما يتعلق بالميدان الاجتماعي

والمهني ، والرياضة الجماهيرية ، وكيفية المشاركة في التسيير ، والعمل أكثر من أجل زيادة الانتاج ، وتحسين الانتاجية ، وهذا من خلال الاجتماعات الموسعة للعمال ، وكذا من خلال الجمعيات ، وأيضا عن طريق الصدى النقابي ، ويضيف أنه لهذا المجلس تم خلق نوادي ثقافية على مستوى الاحياء العمالية ، ونوادي للمبزاب .

٧ - بيانات عامة /

43 _ هل يتعرض أعضاء مجلس العمال لضايقات من طرف الادارة ؟ يجيب بنعم ،

44_ في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ يجيب بأن بعض الاداريين يعملوا على تكوين عراقيل لبعض أعضاء مجلس العمال ، خاصة اذا كان عضوا نشيطا حتى يحدوا من نشاطه .

45 _ لا يجاب عليه ، لأنه يتعلق في حالة الاجابه بالنفي أي بلا .

46 _ هل ينطلق أعضاء مجلس العمال في أداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ؟ يجيب بنعم ، لأن هذا هو الاطار الحقيقي لعمل المجلس .

47 _ لا يجاب عليه ، لا يعنيه ، لأنه يتعلق بحاله النفي .

48 _ هل ترى بأن عضويتك في مجلس العمال قد زادت من وعيك الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي ؟ يجيب بنعم .

4، _ في حالة الاجابة بنعم ، أذكر كيف كان ذلك ؟ يجيب بأنه تعلم من عضويته في مجلس العمال ما لم يتعلمه على مقعد الجامعة ، حيث تخرج من مجلس العمال بآراء وأفكار تعلمه كيف يعمل على تحقيق هدفهين ، رغم الصعوبات الموجودة .

50 _ لا يجاب عليه ، لا يعنيه ، لأنه يتعلق بحالة النفي .

51 _ هل المجلس العمالي يعبر عن الديمقراطية العمالية ؟ يجيب بأنه فعلا يعبر عن الديمقراطية العمالية ، خاصة من الناحية السياسية ، لأن التسيير الاشتراكي للمؤسسات مهمة سياسية بالدرجة الاولى ، ثم اجتماعية واقتصادية من حيث كونها تجربة في بلد اشتراكي .

52 ـ هل شاركت في احدى أو بعض ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟

يجيب بنعم.

53 ـ في حالة الاجابة بنعم، أي الندوات شاركت فيها؟ يجيب بأنه شارك في الندوة الوطنية "الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1979.

54 ـ لا يجيب عن هذا السؤال لأنه لا يعنيه، حيث يتعلق بالذين شاركوا في الندوة الرابعة.

55 ـ مارأيك في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات؟ يقول بأنها جاءت لتحقيق أهداف الانتاج، الا أنه لا يمكن تطبيقها على كل المؤسسات.

56 ـ اذا كانت لديك أقوال أخرى فاذكرها؟

ـ يرى بضروره حماية المنتخب.

ـ العمل على اختيار أفضل لأعضاء لجنة الترشيحات.

استمـــــــارة نموذجيـــــة لعضـــــــو

مـــــــن المجلــــــــــــس

الثـالــث والرابـــــــــــع .

IV - بيانات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس: -

1 - الجنس: ذكــــر (×)

2 - الســـن : سنك بالنسبه لتاريخ انتخابك في المجلس:

يجيب بأن سنه كان يتراوح بين 31 - 35 سنة (×) بالنسبة لانتخابه في المجلس الثالث، أما بالنسبه لعضوية المجلس الرابع ، فكان سنه يتراوح بين 36 - 40 سنه (×) .

3 - أيـــن ولدت: أذكر الولايـــة.

- يجيب في بلديات عنابة الأخرى (سرايـــدي) .

4 - الحالة المدنية : متزوج (×)

5 - المستوى التعلمي : متوسط (×)

6 - لغـــة تعليمك : فرنسيـه (×)

7 - عـــدد الأولاد : 3 - 4 (×)

8 - هل تكفل أشخاص آخريـــن ؟ نعم ( ) ، لا (×)

9 - وفي هذه الحالة فإن الاجابة عن السؤال رقم9 ، لا تعنيـــه .

10 - أيـن تسكن : يجيـب في سيدي عمـار (×)

11 - هل غيرت مكان اقامتك (أو سكنك ؟ يجيب بلا (×) .

وبالتالي لم يكن معنيا بالسؤال رقم 12

13 - هل كنت معنيا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في عملية القضـاء على الاحياء القصديرية؟ يجيـب بـــلا (×)

وبالتالـــي لم يكن معنيا بالإجابة عن السؤال رقم 14 .

15 - هـــل تسكـــن في :

- منزل تقليـدي ( )

- عمـارة تابعـة للولايـــــة (×)

- فيــــلا ( )

- بيـت قصديري ( )

- غرفـة في المنزل (الحمام طبعـــا) ( )

- أخـــرى، تذكـر ( ) .

16 ـ أذكر لنا مدة أقدميتك في المركب؟ أجاب بأن مدة أقدميته في المركب هي 14 سنة.

17 ـ ماهي مهنتك عند دخولك المركب؟ يجيب

ـ عامل مهني ذو تأهيل (×).

18 ـ ماهي مهنتك الحالية؟

ـ عامل مهني ذو تأهيل (×).

19 ـ هل كانت لديك نشاطات قبل توليك عضوية المجلس؟
يجيب بأنه كان مناضلا في الحزب ومنخرطا في النقابة وله نشاطات رياضية.

20 ـ هل أعيد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخر؟ يجيب بنعم (×)

21 ـ أي المجالس شاركت في عضويتها ؟ يجيب في الثالث والرابع.

III ـ دوافع الترشيح ، العلاقات والاتصال ، والاعلام بالمركب/م

22 ـ ما هو الدافع الذي جعلك تترشح لعضوية مجلس العمال بالمركب؟
يجيب بأنه نظرا لما كان يقوم به المجلس الثاني من نشاطات أدت الى بروز عطنهم في الميدان ما جعلني أنشط معهم خلال هذا المجلس ، وهذا ما أدى الى أن أرشح نفسي للمجلس الثالث ، وأما بالنسبة لعضوية المجلس الرابع فقد رشحت نفسي من أجل النضال وتوعية العمال في الميدان المطلبي.

23 ـ ما رأيك في دوافع ترشيح بعض العمال المجلس؟ حددها لنا اذا أمكن ؟
يجيب بأن هناك أنواع كثيرة من المترشحين ، منها من أجل النضال ، ومنها من أجل تحقيق مصالح شخصية كالحصول على سكن أو ترقية ، أو سلفة الخ وهذه أثرت في نظرة العمال إلى أعضاء مجلس العمال ، حيث يرون أن أعضاء المجلس لا يعملون لصالح تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات وانما يعملون لتحقيق مصالحهم الشخصية.

24 ـ هل لعلاقاتك في المركب دور في ترشيحك ؟ يجيب بنعم (×)

25 ـ في حالة الاجابة بنعم ، ما نوع هذه العلاقات؟
يجيب بأنها علاقات عمل (×).

26 ـ ما هي طرق اتصالكم بالعمال في المركب ؟

يقول بأنها كانت خلال عمل المجلس الثالث متنوعة ، أي عن طريق الاجتماعات الموسعة للعمال ، وعن طريق الجمعيات العامة ، وعن طريق جريدة الصدى النقابي في السنة الأولى من عمله ، والتقارير .. الخ ، الى أن صدرت التعليمة الوزارية التي تمنع الاجتماعات وقت العمل ، الى المجلس الرابع ، فأصبح الاتصال عن طريق ممثل العمال في الورشة وعن طريق جريدة الحديد والصلب .

27 ـ أثناء هذه الاتصالات ما هي المواضيع التي يدور حولها النقاش ؟ حددها لنا ؟

يجيب بأنهم يناقشون برامج الشؤون الاجتماعية التي تهم العمال و تستلزم مشاركتهم ، كذلك القانون العام للعامل ، كما أنه يتم اعلام العمال ببعض نشاطات المركب خاصة الانتاجية منها .

28 ـ ما رأيك في الاتصال القائم فيما بين الادارة ومجلس العمال والعمال ؟

يجيب بأن الاتصال بين الادارة ومجلس العمال والعمال خلال عضويته في المجلسين الثالث والرابع هو حسن عموما (×) .

29 ـ ما رأيك في عملية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال ؟

يجيب بأن الاعلام هو مشكل ، حقيقية في المركب ، ويقول بأنهم لحد الآن لم يجدوا الطريقة المثلى لاعلام العمال ، نظرا لما للاعلام من أهمية في حياة المركب والعمال أيضا ، ولأن جريدة المنشأة " الحديد والصلب " لا تصدر بانتظام ويرى بأن الاعلام خلال المجلس الثالث كان أحسن مما هو عليه خلال المجلس الرابع ، وهذا نظرا لأن رئيس المجلس ليس في المستوى المطلوب ، حيث ليست لديه المقدرة على التوجيه والتنسيق في الأعمال فيما بين أعضاء المجلس وتحريك نشاطه ، حيث أن الاعلام هو العامل الأساسي للتقرب من العامل ، لمعرفة أيضا ما يفكر فيه وما يطمح اليه .

30 ـ هل يشارك مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة ؟ يجيب بنعم (×) .

31 ـ في حالة الاجابة بنعم، ما هي المواضيع التي يتناولها ؟ يجيب بأنها كانت تدور حول ، نشاطات اللجان الخمس للتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

32 ـ ما هو دور جريدة المنشأة في رأيكم ؟
أجاب بأنه من دور جريدة المنشأة في رأيه اعلام العمال بكل ما يدور في المنشأة ، من اعطاء معلومات حول الانتاج فيها ، وتنظيم العمل بها ، وتسهيل الاتصال فيما بين المجلس والعمال والادارة ، والسماح للعمال بتقديم آرائهم فيها . . . . الخ .

<u>7 ـ بيانات تتعلق بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتجربة الحالية :ـ</u>

33 ـ قبل أن تكون عضوا في مجلس العمال ، هل كان في اعتقادك أن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع؟ يجيب بنعم نظرا لما كان يقوم به المجلس الثاني من نشاطات، ولأنه قد ساهم في نشاطات هذا المجلس قبل أن يكون عضوا في المجلس الثالث والرابع ، الا أنه يرى ومن خلال عضويته أن هذه المشاركة ليست في المستوى المطلوب وبالصفة الفعالة ، ويرى بأن المجال مفتوح طبقا لقوانين ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الا أن هذه القوانين تبقى محتشمة نظرا لضعف أعضاء المجلس، خاصة الرابع، وهذا راجع لسوء اختيار الأعضاء من طرف لجنة الترشيحات وكذا لنقص التكوين من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين لأعضاء المجالس، وهذا ما يؤثر سلبا على عمل المجالس.

34 ـ هل يصعب عليك فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟ يجيب بلا (×)
ومن هنا فان الاجابة عن السؤال رقم 35 لا تعنيه .

36 ـ هل فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحسسكم بضرورة تطبيقه ؟
يجيب بنعم (×) ، لأن نصوصه تستجيب لظروف العامل ، الاجتماعية والمهنية ، وتجعل منه ركيزة أساسية لتحقيق الاشتراكية ، ويرى بأنه في الواقع هناك ضعف سواء في أعضاء المجلس أو حتى في المسيرين ، وأن الحيوية والديناميكية في تطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات نقصت ، وهذا لضعف التنسيق فيما بين

هيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، أي الاتحاد الولائي ، الاتحاد الاقليمي والقسمة ، والمجالس . . . الخ والاتصال يكون فقط من أجل تحضير الخرجات التطوعية .

37 ـ اذا كنت قد انتخبت أكثر من مرة لعضوية المجلس ، هل ترى بأن التجربة قد أدت الى تقدم في فهم النصوص من مجلس لآخر ؟ يجيب بنعم (×) .

38 ـ هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ؟ يجيب بنعم (×) .

39 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر ما نوع هذه المشاكل ؟ يجيب بأنها مشاكل مع الادارة وأحيانا تكون شخصية ، وفيما بين الأعضاء ، وكذلك تعدد الضغوط .

40 ـ ما موقف الادارة من اقتراحات ممثلي العمال ، هل تناقشها ؟ يجيب بنعم (×)

41 ـ في حالة الاجابة بنعم هل تؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار ؟ يجيب بأنه خلال المجلس الثالث كانت الاقتراحات تقبل في أغلب الأحيان وهذا طبعا بعد المناقشة ، ويتوقف ذلك على الطريقة التي يقدم بها الاقتراح أيضا وإلا فهي ترفض .

42 ـ ما هي النشاطات التي يقوم بها مجلس العمال بالنسبة للعمال في المركب ، حددها لنا ؟ يجيب بأن المجلس كان يقوم بكل هذه النشاطات خلال المجلس الثالث (أي النشاطات من الاجتماعات التي وردت في الاستمارة) ، أما خلال المجلس الرابع فليس هناك نشاطات الا في المناسبات .

VI ـ بيانات عامة : ـ

43 ـ هل يتعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الادارة ؟ يجيب بلا ، وبالتالي فان الاجابة عن السؤال رقم 44 يكون غير معنيين بها .

45 ـ في حالة الاجابة بلا ، لماذا ؟ يجيب بأن الذي يتعرض لمضايقات في أغلب الأحيان يكون قد تسبب فيها سواء بسوء فهم أو عن قصد .

46 ـ هل ينطلق أعضاء مجلس العمال في آداء مهامهم في ظل احترام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟ يجيب بنعم، لأن الوعي بالقانون يفرض وجوده ولأن عدم التكوين والوعي هما اللذان يؤديان الى التطرق الى مواضيع خارجة عن ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات هذا بالنسبة للمجلس الثالث ويقول بأنه حاليا أي بالنسبة للمجلس الرابع، لا يوجد لدى المجلس ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وطلبناه عدة مرات من الاتحاد الولائي ومن المركزية النقابية، لكن لحد الآن ونحن في نهاية عمل المجلس ولم نتحصل عليه.

47 ـ في حالة الاجابة بلا، أذكر لماذا؟ لقد تمت الاجابة عليه في السؤال رقم 46 بالنسبة لعضويه المجلس الرابع.

48 ـ هل ترى بأن عضويتك في مجلس العمال قد زادت من وعيك الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي؟ يجيب بنعم بالنسبة لعضويته في المجلس الثالث، أما خلال المجلس الرابع فليس هناك من شيء يذكر.

49 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر كيف ذلك؟ يجيب كان ذلك عن طريق النشاطات والمشاركة في الندوات والملتقيات والاتصال عموما في مختلف اتجاهاته مع الادارة والعمال ومجلس عمال المؤسسة، ومن الحوار، وكيفية طرح المواضيع للمناقشة.

50 ـ لا يجاب عليه لأنه يتعلق بحالة النفي.

51 ـ هل المجلس العمالي يعبر عن الديمقراطية العمالية؟ يجيب ويرى بأنه يعبر عن الديمقراطية العمالية فعلا، وهذا حسب القوانين ولكن يبقى دائما الاعلام ناقص وكذا التكوين النقابي والعمالي.

52 ـ هل شاركت في احدى أو بعض ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟

يجيب بـلا (×)

وبالتالي فهو غير معني بالاجابة رقم 53، و54.

55 ـ ما رأيك، سياسة إعادة هيكلة المؤسسات ؟ يقول بأنها جاءت لتقلل من مشاكل المؤسسات الكبرى ، الا أنه يرى بأن الوحدة المؤسسة (مثل بروسيدار) زادت مشاكلها خاصة بالنسبة للادارة .

56 ـ اذا كانت لديك أقوال أخرى فاذكرها ؟

ـ تكلم عن ضعف عمل لجنة الترشيحات ،

ـ ذكر بأهمية وضرورة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات من أجل تحقيق أهداف المنشأة ، لأنه بدون مشاركة العمال في اعطاء الاقتراحات والملاحظات التي يعيشونها يوميا في المنشأة ، يصبح مجلس العمال لا يمثل حقيقة العمال .

ـ ليس هناك تنسيق ومتابعة من طرف الاتحاد الولائي والمركزية النقابية ، وانما الأمر يتوقف فقط عند تنصيب المجلس ، والمطالبة بعدد المنخرطين ، في نهاية كل سنة ، وأحيانا التحضير للتطوع .

ـ يركز على أهمية وجود خلية المؤسسة والدور الذي يمكن أن تلعبه في حالة ما اذا كانت نشيطة وديناميكية ، حيث تحسس بوجود الحزب وتقلل من النقائص باشرافها وتوجيهها .

استمارة نموذجية لمضمون

المجلس الثالث

والرابع

I ـ بيانات تتعلق بالجانب الاجتماعي والمهني لأعضاء المجالس: ـ

1 ـ الجنس: ذكر (×)

2 ـ السن : سنك بالنسبه لتاريخ انتخابك في المجلس : يجيب بأن سنه كان يتراوح بين 20 ـ 25 (×) بالنسبه لانتخابه في عضوية المجلس الثالث وقد كان في ذلك الوقت أصغر ممثل للعمال . أما بالنسبة لعضوية المجلس الرابع فكان عمره يتراوح بين 26 ـ 30 سنه (×)

3 ـ أين ولدت : يجيب في

ـ في ولايه الطارف (×)

4 ـ الحاله المدنية : متزوج (×)

5 ـ المستوى التعليمي : ثانوي (×)

6 ـ لغة تعليمك :فرنسية (×)

7 ـ عدد الأولاد : 3ـ4 (×)

8 ـ هل تكفل أشخاص آخرين ؟ يجيب بنعم (×)

9 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر عددهم (7)

10 ـ أين تسكن : يجيب في حي سيدي عمار.

11 ـ هل غيرت مكان اقامتك (أو سكناك) ؟ يجيب بنعم (×)

12 ـ اذا كان الجواب بنعم فهل غيرته من أجل الاقتراب من مكان العمل ؟ . أم لأسباب أخرى حددها لنا ؟ يجيب لقد غيرت مكان سكني ، لأن السكن الذي كنت أقيم فيه مع عائلتي كان في المدينة القديمة (لا يخص دائم) . وكان مهددا بالسقوط.

13 ـ هل كنت معنيا بطريقه مباشرة أو غير مباشرة في عملية القضاء على الأحياء القصديرية ؟ يجيب بلا ، أي أنه لم يكن معنيا ،وبالتالي لم يكن معنيا بالاجابة عن السؤال رقم 14 .

15 ـ هـــل تسكـــن في :

ـ منـــزل تقليـــدي (   )

ـ عمـــارة تابعة للولايـــة (×)

ـ فيـــلا (   )

ـ بيـت قصديري (   )

ـ غرفـة في المنـــزل (الحمام طبعـا) (   )

ـ أخـــرى تذكـــر (   )

16 ـ أذكـر لنا مـدة أقدميتك في المركـــب؟ أجاب بأن مدة أقدميته في المركـب هي 12 سنة

17 ـ ما هي مهنتك عند دخولك المركـب؟ يجيب بأنه كان

ـ عامـل مهني ذو تأهيـل (×)

18 ـ ماهي مهنتك الحاليـــة؟ يجيـب،

ـ عامـل مهني تأهيـل (×)

19 ـ هل كانت لديك نشاطات قبل توليـك عضويـة المجلـس؟

يجيب بأنه كان منخرطا في النقابـة (×) وقد كان ينشط مع المجلس الثاني .

20 ـ هل أعيـد انتخابك لعضوية مجلس عمالي آخر؟ يجيب بنعـم.

21 ـ أي المجالس شاركت في عضويتهـا؟ يجيب شاركت في الثالث والرابع.

III ـ دوافع الترشيح ، العلاقات والاتصال والاعلام بالمركـب : ـ

22 ـ ما هو الدافع الذي جعلك تترشح لعضوية مجلس العمال بالمركـب؟

ـ يجيب بأنه رشـح نفسـه من أجل الدفاع عن حقوق العمال التي لا يحترمها بعض المسؤوليـن ، وينسون أنهم يعملون في قطاع دولة، لكل حسب عملـه ، هذا بالنسبـة لعضوية المجلس الثالث ، أما بالنسبة لعضوية المجلس الرابـع ، فيذكـر أنه رشـح نفسـه من أجل النضال ، ولمحاربة الاهمال وعدم العدالة الاجتماعية ، ومن أجل الاستفادة الجماعية.

23 ـ مارأيك في دوافع ترشيح بعض العمال لعضوية المجلس؟ حددها لنا اذا أمكن ؟

يجيب بأن هناك من يرشح نفسه من أجل الحفاظ على المكاسب الاشتراكية، وهناك من يأتي لتحقيق أهداف شخصية.

24 ـ هل لعلاقاتك في المركب دور في ترشيحك ؟ يجيب بنعم (×)

25 ـ في حالة الاجابة بنعم، مانوع هذه العلاقات؟

ـ يجيب بأنها علاقات عمل (×)

26 ـ ما هي طرق اتصالكم بالعمال في المركب؟

يجيب بأنها كانت خلال عمل المجلس الثالث عن طريق الاجتماعات الموسعة للعمال وعن طريق الجمعيات العامة، وكذا المشاركة في عمل اللجان، وعن طريق ممثل العمال في الورشة، وكذا عن طريقة الحديد والصلب، أما خلال المجلس الرابع فالاتصالات ضعيفة عموما وهذا راجع لضعف الأعضاء المكلفين بالاعلام خلال عمل هذا المجلس.

27 ـ أثناء هذه الاتصالات ماهي المواضيع التي يدور حولها النقاش ؟ حددها لنا ؟ خلال عمل المجلس الثالث كان الاعلام يصل الى العمال عن طريق اتصالنا بهم وعن طريق الممثل الخ فيما يتعلق بدراسة المشاكل الاجتماعية والطفات المهنية، والتحدث عن دور النقابة الخ، أما في المجلس الرابع فهي أخبار غير مشوقة، وقبل أن نعلم بها العمال بها يكونوا على علم بها، وهذا راجع من ناحيه الى عدم قيام أعضاء المجلس بمهامهم في هذا الميدان ومن ناحية أخرى وفي بعض الأحيان وصول الاعلام متأخر الى المجلس نفسه

28 ـ ما رأيك في الاتصال القائم فيما بين الادارة ومجلس العمال والعمال ؟ يجيب بأنه خلال عمل المجلس الثالث كان الاتصال حسن جدا (×)، أما بالنسبة للمجلس الرابع فالاتصال سيء عموما (×) وهذا راجع لأن هناك بعض من المسيرين ينكرون العمل النقابي.

29 ـ مارأيك في عملية توزيع الاعلام فيما بين الادارة والمجلس العمالي والعمال ؟ يجيب بأن الاعلام كان جيدا خلال عمل المجلس الثالث أما في الرابع فليس هناك من يحضر لعملية توزيع الاعلام في المجلس ، وحتى الادارة كما يقول لا ترغب في الاعلام الذي لا ينوه بمجهوداتها دائما ، ولذلك فالاعلام ضعيف خلال عمل المجلس الرابع .

30 ـ هل يشارك مجلس العمال في تحرير جريدة المنشأة؟ يجيب بنعم (×).

31 ـ في حالة الاجابة بنعم، ماهي المواضيع التي يتناولها ؟ يجيب بأنها تتناول خلال المجلسين الذين شاركت فيهما ، محاضر جلسات لجان التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

32ـ ماهو دور جريدة المنشأة في رأيكم؟

أجاب بأنه من دور جريدة المنشأة في رأيه ، اعلام العمال بكل المحاور التي وردت في الاستمارة ، من اعطاء معلومات حول تنظيم العمل في المنشأة ، ومدى تقدم الانتاج فيها ،وأن تسهل الاتصال فيما بين العمال والمجلس والادارة ، وأن تسمح للعمال بتقديم آرائهم في مختلف ميادين العمل بالمنشأة ،وأن تعلمهم بالنشاطات النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

<u>III ـ بيانات تتعلق بالفهم والممارسة لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات، والتجربة الحالية :</u>

33 ـ قبل أن تكون عضوا في مجلس العمال ، هل كان في اعتقادك أن مجلس العمال يشارك في تسيير المصنع؟ يجيب بنعم (×) نظرا لما قام به المجلس الثاني من نشاطات ثم مارستها خلال عضويتي في المجلس الثالث .

34 ـ هل يصعب عليك فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات؟ يجيب بلا (×) لانها في نظره سهلة ، لانها تطلب من العامل أن يصبح منتخبا ومسؤولا ، وهذه النصوص في عمقها تعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية .وبالتالي لم يكن معنيا بالاجابة عن السؤال رقم 35 .

36 ـ هل فهم نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات يحمسكم بضرورة تطبيقه ؟ يجيب بنعم (×) ، لأن الأهداف واضحة ، وهي من أجل معالجة مشاكل العمال ، ولتحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة وكذا لتحقيق العدالة الاجتماعية في جميع مجالاتها .

37 ـ اذا كنت قد انتخبت أكثر من مرة لعضوية المجلس، هل ترى بأن التجربة قد أدت الى تقدم في فهم النصوص من مجلس الآخر؟ يجيب بنعم (×)

38 ـ هل هناك مشاكل تحول دون تطبيق مجلس العمال لمهامه ؟ يجيب بنعم (×)

39 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر ما نوع هذه المشاكل ؟ يجيب بأنها مشاكل ادارية أحيانا ، وفي أحيان أخرى فيما بين الأعضاء أنفسهم .

40 ـ ما موقف الادارة من اقتراحات ممثلي العمال ، هل تناقشها ؟ يجيب بنعم (×) .

41 ـ في حالة الاجابة بنعم هل تؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار ؟ يجيب بأنها تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان (×) خلال المجلس الثالث ، أما خلال المجلس الرابع فقد يقولون نعم لهذه الاقتراحات ثم توضع في الرف ولا ندري لماذا .

42 ـ ماهي النشاطات التي يقوم بها مجلس العمال بالنسبة للعمال في المركب ، حددها لنا ؟ يجيب بأن المجلس كان يقوم بكل النشاطات التي وردت في في الاستمارة خلال المجلس الثالث ، أما خلال المجلس الرابع فليس هناك نشاطات الا في المناسبات .

IV ـ بيانات عامة :ـ

43 ـ هل يتعرض أعضاء مجلس العمال لمضايقات من طرف الادارة؟ يجيب بنعم (×) .

44 ـ في حالة الاجابة بنعم أذكر لماذا ؟ نظرا لأن المنتخب غير محمي ، ولذلك فهم يسببوا له في بعض الأحيان مضايقات .

45 _ لا يجاب عليـه لأنـه يتعلق بحاله الاجابة بالنفي (أي بـــلا) .

46 _ هل ينطلق أعضــاء مجلس العمال في آداء مهامهـم في ظـل احترام قانون التسيير الاشتراكـي للمؤسسات ؟ يجيب بنعم بالنسبة لعمل المجلس الثـالـث، أما بالنسبة لعمل المجلس الرابع فيـرى بأنها أشياء هامشية وليس لها أيـــة أهميـه . أي أنه يجيب بلا (×) .

47 _ في حالـه الاجابـه بلا ، أذكـر لماذا ؟ هذه تقتصر على المجلس الرابـــع، في حالـة هذا المجيب ، لأنـه كمـا يرى أن المجلس لم يعـد أساسا يعمل لما ينص عليـــه ميثاق التسيير الاشتراكـي للمؤسسات، فأعمالـه تقريبا كلها هامشيـــة ولم تعــد كما كان عليـه عمل المجلس الثاني والثالث .

48 _ هل ترى بأن عضويتـك في مجلس العمال قد زادت من وعيك الفكري والسياسـي والاقتصادي والاجتماعي ؟ يجيب بنعم بالنسبة لعضوية في المجلس الثالث أما فـــي الرابــع فليس هناك شيء يذكـر من نشاطات واعلام ، وندوات الخ . . . ،

49 _ في حاله الاجابه بنعم أذكر كيف كان ذلك ؟ يجيب بالنسبة للمجلس الثالـث، وذلك نظرا للنشاطات المتوعـة التي كان يقوم بها المجلس ، أما في المجلس الرابع فالمنتخب يعتمد على وسائل الإعلام العامه مثلـه مثل أي مواطن عادي .

50 _ لا يجـاب عليـه لأنـه يتعلق بحالـة النفـــي .

51 _ هل المجلس العمالي يعبر عن الديمقراطيـة العمالية ؟ يجيب بأنه كان يعبـــر فعلا عن الديمقراطيـة العمالية خلال المجلس الثالث، أما حاليا أي بالنسبة للمجلس الرابــع فــلا (×) .

52 _ هل شاركت في احدى أو بعض ندوات التسيير الاشتراكي للمؤسسات ؟ يجيب بـــــلا (×)

وبالتالي فهو غير معني باجابة السؤال رقم 53 ، و 54 .

55 ــ مارأيك في سياسة اعادة هيكلة المؤسسات ؟

يجيب بأن هذه السياسة انما جاءت من أجل تخفيف الضغط على المؤسسات الكبرى ، لاتخاذ الاجراءات في عين المكان ، ولتفادي التبذير، ومن أجل تحقيق سياسة التوازن الجهوي أكثر فأكثر .

56 ــ اذا كانت لديك أقوال أخرى فأذكرها ؟

- تكلم عن ضرورة حماية المنتخب .
- وعن ضرورة كفاءة أعضاء لجنة الترشيحات .
- وعن ضرورة تكوين النقابيين والسماح بوجود نشاطات نقابية في المنشأة .

قائمـــة المصـــادر والمراجـــع

أولا ـ قائمة باللغـة العربيـــة

أ ـ الكتـــــب

1 ـ البيـرمستـــر : الاشتراكيـة والتسيير الذاتـــي (التجربة اليوغسلافية)
ترجمة نزيـه الحكيـم . الطبعـة الأولى ، بيروت . دار الآداب . 1965 .

2 ـ اعـــداد مكتب العمـل الدولي (جنيـف) : الادارة العماليـة في يوغسلافيا .
ترجمـــة وتعليـق جمال البنا . القاهرة . دار الكتـاب العربي للطباعة والنشـــر .
(بـــدون تاريـــخ) .

3 ـ جمـال زكـــي والسيد / يسـن : أسـس البحث الاجتماعـــي . القاهرة . دار
الفكـــر العربـــــي 1962 .

4 ـ جمـال البنـــا : بحوث في الثقافـــة العماليـة . القاهرة . مطبعـــة
حســـان . 1977 .

5 ـ خميـس السيـد اسماعيـــل : الادارة العامـــة في الجزائر (دراســـة
وصفيـــة وتحليليـــة) القاهرة . مطبعـــة نهضـــة مصر . 1975 .

6 ـ خيـــر اللـــه حســـيب : مساهمـــة العمال في الادارة في الوطـن
العربـي . دراســة مقارنـــة . بيروت . دار الطليعـة . 1971 .

7 ـ ساعـي الصالح : تنظيـــم الادارة العليـا في الشركات (دراسة مقارنـة) .
جامعـة الدول العربيـة . المنظمـة العربيـة . المنظمـة العربية للعلـوم
الاداريـــة . مركز البحـوث الاداريـــة . القاهرة . مطبعـة حسان . (بدون تاريخ

8 ـ علي عبد المجيد عبده : اشتراك العاملين في الادارة (مع تطبيق خاص على جمهورية مصر العربية) . القاهرة . مطبعة مصر . (بدون تاريخ) .

9 ـ علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . 1975 .

10 ـ عمرو محي الدين : التخلف والتنمية . بيروت . دار النهضة العربية . 1975 .

11 ـ علي سعيدان : بيروقراطية الادارة الجزائرية . الجزائر . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع . 1981 .

12 ـ قباري اسماعيل : مقدمة في علم الاجتماع . القاهرة . دار الكتب الجامعية . 1971 .

13 ـ لينين : في الرقابة وتأميم الصناعة . موسكو . دار التقدم . (بدون تاريخ) .

14 ـ محمد علي الليثي : تطور نظم الادارة الاقتصادية في البلاد الاشتراكية . بيروت . دار النهضة العربية . 1971 .

15 ـ محمد نجيب توفيق : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة . الطبعة الأولى . 1967 .

16 ـ محمد داود الزبيدي : الثقافة العمالية من التخطيط الى التنفيذ . بغداد . مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية . 1960 .

17 - ل. أوليدوف: الوعي الاجتماعي ، ترجمة عوبية ،بيروت، دار ابن خلدون للنشر، الطبعة الأولى 1978.

ب - وثائق الحزب

18 - حزب جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني . الجزائر ،المعهد التربوي الوطني . 1976.

19 - حزب جبهة التحرير الوطني ،الميثاق الوطني ،الجزائر . 1986.

20 - حزب جبهة التحرير الوطني : الاتحاد العام للعمال الجزائريين . الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس أعجج ،الجزائر ،دار الشعب 1978.

21 - حزب جبهة التحرير الوطني : اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات (الميثاق والنصوص التطبيقية)الجزائر. 1975.

22 - حزب جبهة التحرير الوطني :أعجج . قسم التنظيم .دور المكتب النقابي في مجلس العمال . الجزائر. (بدون تاريخ).

23 - حزب جبهة التحرير الوطني : نشر مصلحة التوجيه والاعلام. الدليل العملي للتسيير الذاتي في الزراعة، الجزائر. مطبعة المجاهد . 1968.

24 - حزب جبهة التحرير الوطني :النصوص الأساسية المصادق عليها من طرف المؤتمر الرابع للحزب ،الجزائر ،من 27 - 31 يناير 1979.

25 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : أعج ، محافظة الجزائر العاصمة ، اللجنة العطية لولاية العاصمة ، التقرير المقدم للندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر ، 1969 .

26 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : مقررات اللجنة المركزية ، من المؤتمر الخامس الى المؤتمر الاستثنائي ، الجزء الثالث ، نشر وتوزيع قطاع الاعلام والثقافة والتكوين ، 1984 ، 1985 .

27 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : الندوة الرابعة عشر للجنة المركزية ، لائحة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ماي 1985 .

28 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : الدستور 1976 .

29 ـ حزب جبهة التحرير الوطني ، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون العام للعامل 1978 .

30 ـ حزب جبهة التحرير الوطني ، محافظة عنابة ، التقرير المقدم من طرف ولاية عنابة للندوة الوطنية الثالثة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، 1979

31 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : تقرير ولايات عنابة ـ قالمة ـ تبسة ـ أم البواقي ـ سكيكدة المقدم للندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، المصادق عليه بتاريخ 1984/07/12 .

32 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : المسيرة (مسيرة الشعب عبر ملايين الشهداء) المؤسسة الجزائرية للطباعة ، الجزائر ، 1979 تراجع .

33 ـ حزب جبهة التحرير الوطني . اللجنة المركزية . التخطيط والتنمية . الجزء الثاني . توجيهات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى المتوسط والطويل ـ وحدة ابن بولعيد للطباعة . الجزائر . 1983 .

34 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : تقرير الأمين العام لحزب رئيس الجمهورية المقدم للمؤتمر الخاص للحزب، المنعقد بالجزائر العاصمة من 19 . 22 ديسمبر 1983 . ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر . 83

35 ـ حزب جبهة التحرير الوطني : مقررات اللجنة المركزية حول خلية المؤسسة فبراير 1980 .

جـ ـ المجلات

36 ـ الثورة والعمل (عدد خاص) : اللسان المركزي أ ع ع ج . عدد 346 . 25 جانفي 1982 .

37 ـ الثورة والعمل : اللسان المركزي أ ع ع ج . عدد 288 أكتوبر 1979 .

38 ـ الثورة والعمل : اللسان المركزي أ ع ع ج (من كلمة السيد / الأمين العام أ ع ع ج) ، في الندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات عدد 421 . 1 أفريل 1985 .

39 ـ الثورة والفلاح : اللسان المركزي أ و ف ا ج . عدد 36 . 1981 .

40 ـ المعهد العربي للثقافة وبحوث العمال : دورة كيفية إدارة وتسيير أجهزة الثقافة العماليه (الصحافة العربية ودورها في الوعي السياسي والثقافي للعمال . الجزائر 1977 .

41 ـ مكتب العمل العربي : دراسات عماليـة (الترابط بين الثقافة العماليـة والثقافة السكانيـة) مجلة فصلية يصدرها المعهد العربـي للثقافة وبحوث العمل في بغداد . منظمة العمل العربية . بغداد . مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، 1980 .

42 ـ وزارة العمل والتكوين المهني : مجلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات . (من خطاب السيد / وزير العمل والتكوين المهني ، رئيس اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، العدد . 01 . 1977 .

43 ـ المجاهد الأسبوعي العدد 1275 . طبعت بمطابع الثورة الافريقية . الجزائر . 11 جانفي 1985 .

44 ـ المجاهد الأسبوعي عدد 1283 (من خطاب رئيس الجمهورية الأمين العام للحزب في اختتام الندوة الوطنية الثالثة للتنمية) . طبعت بمطابع الثورة الافريقية . 8 مارس 1985 .

45 ـ المجاهد الأسبوعي . عدد 1282 . (لائحة تنظيم وتحسين فاعلية المؤسسات للندوة الوطنية الرابعة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات) مارس 1985

د . الجرائد :

46 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . الجريدة الرسمية . العدد 41 . ادارة المطبعة الرسمية . 7 أكتوبر . 1980 .

47 - جريدة الشعب . 17 مارس 1985 . العدد 6653 .

هـ . مذكرات الطلبة

48 - جمال الدين لتاتلية : الثقافة العمالية ونظام الانتاج الصناعي في مركب الشركة الوطنية للآلات الميكانيكية مجرارات والمحركات، وحدة قسنطينة . (رسالة لنيل دبلوم دراسات معمقة) تحت اشراف د . ابراهيم قندوز . جامعة قسنطينة . 1982 .

49 - باية هلاف وأخريات : الثقافة العمالية من خلال التنظيم الاداري . تحت اشراف الدكتور نور الدين حقيقي . جامعة الجزائر . 29 ديسمبر 1982 .

ثانيا ـ المصادر باللغة الفرنسية ـ

1- Bayart Philipe : Les relations Socialiste dans l'entreprise.Paris.P.U.F 1979.

2- Bon F et Burnier M.A : Classe ouvrière et révolution.Paris.édition du seuil.1971.

3- Boussoumah Mohamed :L'entreprise Socialiste en Algerie.O.P.U 1982.

4- Boutefnouchet Mostafa:Le Socialisme dans l'entreprise ,évolution de la gestion socialiste des entreprises en Algerie .Alger.E.N.A.P 1978

5- Bouvier Pierre:Travail et expression ouvrière.Paris.édition galilée 1980.

6- Chauvey Daniel :Autogestion.Paris.édition du seuil 1970.

7- Dexpax Michel et Pellisier :La gestion du personnel aspect juridiques(les relations du travail dans l'entreprise),Paris édition Guys 1974.

8- El Kenz Ali :Enquette Socio-Proffessionnelle.Sider.Volume I Septembre 1985.

9- Friedman Georges et Pierre Naville(Directeurs):Traité de sociologie du travail. Tom II . Paris. Librairie armand Colin.1962.

10- Ghezali Mahfoud :La participation des travailleurs à la gestion Socialiste des entreprises.Alger.O.N.P.U 1977.

11- Guillerm Alain et Yvon Bourdet; Clefs pour l'autogestion.Paris.édition Seghers.

12- Guillerm Alain :L'autogestion généralisée.Paris.Christian Bourgois éditeur.1979.

13- Lavigne Marie : Les économies Socialiste Soviétiques et européennes Armand Colin.

14- Leinine : La révolution prolétarienne et le rénégat Kautsky.Paris.édition Social. Moscou édition du Progrés 1975.

15- Rabah Nourredine Saadi :La gestion Socialiste des entreprises en Algerie.Alger. 1984.

16- Rivero Jean et Savatier Jean: Droit du travail.Paris P.U.F 7ème édition.1978.

../...

17- Sallon Michel : L'autogestion. Paris P.U.F 1976.

18- Tayeb Said Amar : L'industrialisation en Algerie L'entreprise Algerienne dan le développement. Paris. édition anthropos 1978 .

19-Touraine Alain : Sociologie de l'action. Paris. éditions du Seuil 1965.

20- Thuillier juy : la promotion Social. Paris P.U.F 1969.

21- Weiss Dimitri : Les relations du travail. Bordas. Paris. 1975.

22- Weiss François :Doctrine et action Syndicales en Algerie. édition Guyas. Paris. 1970.

ب ـ المراجع : القواميـــــــــس

23- Quillet A : Dictionnaire Encyclopédique. Paris. Librairie aristide quillet 1979.

24- Ecole National d'administration : Centre d'étude et de recherche administratives vocabulaire juridique, économique, politique. Tunis S.T.A.G. 1970.

25- Grand Larousse Ecyclopedique :Vol 9. Paris. librairie larousse. 1964.

26- Malignon Jean : Dictionnaire de politique. Paris. édition Guyas 1967.

27- Jullein Raymand et Vincent Jean : Lexique de terme juridiques. Paris. Doloz 4ème édition. 1978.

28- Suavet Th : Dictionnaire économique et Social Paris édition ouvrière 6ème édition 1970.

جـ ـ المجلات والوثائـــــــــــق.

29- Batut François et Al. :Droit Social. Paris. édition Technique économique N° 7.8 Juillet 1977.

../...

30- F.L.N Comission Central d'orientation : Comprendre l'autogestion(les decrets de mars 1963 Constantine imprimerie AN.Naser.

(مذكـــــرات الطلبة (أو الرسائل الجامعية)

31- Touchene Fatiha : L'assemblée des travailleurs dans la gestion Socialiste des entreprises . Textes et réalités D.E.S Droit Alger 1976.

ثالثـا : المصـادر باللغة الانجليــزيـــــة

أ- الكتـــــــب

32- Miller DC and Form W.H :Industrial Sociology Second édition N.Y-Harper Row 1964.

33- Drulovic Milojko : Self Mnagerment :Gamble place foundation 1978.

34- Timasheff N.S Sociological Theory,its nature and grouth N.Y Double day 1955.

ب : مذكـــرات الطلبـــــــة

35- Boutakdrmit Rachid : The developement of industrial Démoceacy in Britain A/Study of movement for workers control SC Alger october 1980.